

ACCORD DU 27/01/2023 PORTANT SUR LE CONTENU DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ETABLI DANS LE CADRE DU PROJET DE TRANSFERT DE L'ACTIVITE DES ENSEMBLES MONTES DU SITE DE POITIERS À BOURGES

Entre :

La Manufacture Française des Pneumatiques MICHELIN, société par actions simplifiées, dont le siège social est situé Place des Carmes-Déchaux, 63000 Clermont-Ferrand, ci-après dénommée la « MFPM » ou « l'Entreprise », représentée par Sophie Balmory, dûment habilitée,

D'une part,

Et

L'Organisation Syndicale Représentative CFDT, représentée par M. Laurent Bador, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'Organisation Syndicale Représentative CFE-CGC, représentée par M. José Tarantini, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'Organisation Syndicale Représentative SUD, représentée par M. Jérôme Lorton, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
1. LES MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	5
1.1. ESPACE D'ECOUTE ET D'EXPRESSIONS (EEE)	5
1.2. ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES.....	5
2. LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES PAR LE PROJET	6
3. LES CRITERES POUR L'ORDRE DES LICENCIEMENTS	6
4. LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS ENVISAGES.....	6
5. LE PLAN DE RECLASSEMENT INTERNE EN FRANCE DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT PREALABLE	7
5.1. BENEFICIAIRES	7
5.2. PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DU RECLASSEMENT INTERNE DANS LE CADRE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT PREALABLE	7
5.3 DISPOSITIONS APPLICABLES	8
5.3.1 RECLASSEMENT INTERNE AVEC DEMENAGEMENT DU SALARIE ET DE SA FAMILLE	8
5.3.2. RECLASSEMENT INTERNE DU SALARIE SANS DEMENAGEMENT DE SA FAMILLE	12
5.3.3. MUTATION	13
5.3.4. REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES VERSEES	15
6. MESURE DE PRE-RETRAITE.....	15
6.1. CONDITIONS D'ELIGIBILITE	15
6.2. RACHAT DE TRIMESTRES.....	15
6.3. DATE D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF	16
6.4. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	16
6.5. REMUNERATION PENDANT LA PRE-RETRAITE ANNUALISEE.....	16
6.6. REVALORISATION DE LA SITUATION ANNUELLE	17
6.7. COTISATIONS RETRAITE ET PREVOYANCE.....	17
6.8. JOURS DANS LES COMPTEURS TEMPS ET CONGES ANNUELS.....	17
6.9. AIDE AU DEMENAGEMENT	18
6.10. CONVENTION DE DEPART EN PRE RETRAITE	18
6.11. INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE DEPART A LA RETRAITE	18
6.12. INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE LIE AU COEFFICIENT DE SOLIDARITE APPLIQUE SUR LE MONTANT DE LA RETRAITE COMPLEMENTAIRE AGIRC- ARRCO	19
6.13. INDEMNITE POUR LES SALARIES AYANT VECUS DES MUTATIONS SUCCESSIFS SUITE A RESTRUCTURATION.....	19

6.14. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE.....	19
6.15. PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DU DEPART EN PRE-RETRAITE	20
6.16. FIN DE LA DISPENSE D'ACTIVITE.....	20
7. MESURE DE RECLASSEMENT EXTERNE	21
7.1. BENEFICIAIRES	21
7.2. NOTIFICATION DU LICENCIEMENT.....	21
7.3. MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT EXTERNE	21
7.4. DISPOSITIONS APPLICABLES	21
7.4.1. CONGE DE RECLASSEMENT.....	21
7.4.2. AIDE A LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE	26
7.4.3. AIDE AU DEMENAGEMENT.....	26
7.5. INDEMNITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	26
7.5.1. INDEMNITE LEGALE OU CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT.....	26
7.5.2. INDEMNITE SUPRA-CONVENTIONNELLE.....	27
7.5.3. INDEMNITE POUR LES SALARIES AYANT VECU DES MUTATIONS SUCCESSIVES SUITE A RESTRUCTURATIONS.....	27
7.5.4. INDEMNITE DE CONCRETISATION RAPIDE DU PROJET PROFESSIONNEL (SI RUPTURE ANTICIPEE DU CONGE DE RECLASSEMENT A L'INITIATIVE DU SALARIE)	27
7.5.5. REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT	28
7.6. COUVERTURE PREVOYANCE ET SANTE.....	28
7.7. PRIORITE DE REEMBAUCHAGE.....	29
8. INFORMATION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE).....	29
9. COMMISSION DE SUIVI.....	29
9.1. MISSION.....	29
9.2. COMPOSITION	29
9.3. PERIODICITE DES REUNIONS.....	30
10. CLAUSE D'INTERPRETATION.....	30
11. DISPOSITIONS FINALES.....	30
11.1. MISE EN ŒUVRE.....	30
11.2. DUREE DE L'ACCORD.....	31
11.3. DEPOT DE L'ACCORD.....	31
ANNEXE 1 : ACTIONS VOLONTAIRES DU DEPARTEMENT MICHELIN DEVELOPPEMENT.....	32
ANNEXE 2 : LISTE DES OFFRES D'EMPLOI DISPONIBLES.....	33

PREAMBULE

Depuis quelques années, l'activité des ensembles montés a subi une évolution à la baisse consécutive à un changement important de comportement des clients. Cette érosion de part de marché ne permet plus de conserver cette activité à Poitiers même si le maintien d'une offre ensembles montés reste clé pour le Groupe Michelin.

L'Entreprise a donc annoncé le 17 mai 2022 le projet de transfert de l'activité des ensembles montés du site de Poitiers à Bourges sans suppression de poste. Ce projet a fait l'objet d'une Information - Consultation du CSEC de la MFPM, et des CSE des établissements de Clermont-Ferrand et de Bourges, au titre de l'article L.2323-32 du Code du Travail.

Ce projet impliquant une mobilité géographique des salariés du site de Poitiers affectés à l'activité des ensembles montés vers l'établissement de Bourges, il a été proposé à tous les salariés qui le souhaitent de poursuivre leur activité professionnelle au sein de l'Etablissement de Bourges dans les mêmes conditions.

Ainsi, conformément aux éléments présentés dans le cadre de la procédure de Consultation du CSEC de la MFPM et du CSE de l'établissement de Clermont-Ferrand, l'Entreprise a proposé de modifier, pour motif économique, les contrats de travail des salariés du site de Poitiers, au titre de l'article L.1222-6 du Code du Travail. Elle a également souhaité encourager et faciliter la mobilité géographique interne vers d'autres sites en France pour les salariés dont le choix était de rester au sein du Groupe Michelin.

Compte-tenu du fait que 13 salariés ont refusé la modification proposée de leur contrat de travail, l'Entreprise a été amenée à devoir envisager leur licenciement pour motif économique dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. A ce titre, une procédure d'Information-Consultation du CSEC de la MFPM dans le cadre des articles L.1233-31 et suivants du Code du Travail a été initiée le 6 décembre 2022.

L'Entreprise s'est engagée à accompagner chacun des salariés dans la construction de leur projet professionnel en proposant :

- Un dispositif de reclassement interne au sein du Groupe Michelin en France, et
- Pour les salariés qui ne souhaiteraient pas accepter les propositions de reclassement interne :
 - o Une mesure de pré-retraite,
 - o Une mesure de reclassement externe.

Le présent Accord définit ainsi les mesures constitutives du Plan de Sauvegarde de l'Emploi mises en place au bénéfice des salariés ayant refusé la proposition de modification de leur contrat de travail.

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

1. LES MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

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

Depuis l'annonce du projet de transfert de l'activité des ensembles montés du site de Poitiers à Bourges, un dispositif d'écoute et de soutien psychologique est en place pour accompagner les salariés qui en exprimeraient le besoin :

- Une ligne d'écoute dédiée, sécurisée et gratuite accessible à l'ensemble des salariés. L'entretien peut se faire par téléphone ou en visio-conférence.
- Un accompagnement pour la prévention des risques psychosociaux.

La présence physique d'un intervenant psychologue pourra, en fonction du besoin, également être organisée afin de pouvoir recevoir en entretien individuel, strictement confidentiel, tout salarié qui en exprimerait la demande.

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).

1.2. ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Suite à l'avis favorable du CSEC de la MFPM le 3 juin 2022, le cabinet Randstad Risesmart a été mandaté pour accompagner sans délai les salariés dans leur réflexion concernant leur parcours professionnel.

Dans un premier temps, un dispositif d'aide à la décision a été mis en place pour permettre aux salariés qui en exprimeraient 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 est animé par des conseillers spécialisés dans l'accompagnement à la mobilité.

Dans un second temps, en cas de reclassement externe, le cabinet spécialisé aura comme mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre effective d'un projet professionnel, conjointement validé. Le dispositif ainsi proposé a pour objectif d'accompagner les salariés dès le début de leur la réflexion jusqu'à la réalisation effective de ce projet.

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

2. LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES PAR LE PROJET

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

Les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail et dont le licenciement économique est envisagé appartiennent aux catégories professionnelles suivantes :

Catégorie professionnelle
Automatisme
Généraliste Maintenance
Supply Chain Industrielle
Opérations Logistiques
Management et Pilotage
Management Qualité
Enveloppes et Accessories

3. LES CRITERES POUR L'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Il est rappelé que l'activité des ensemble montés du site de Poitiers est intégralement transférée au sein de l'établissement de Bourges.

De ce fait, le licenciement économique de chaque salarié ayant refusé la modification du contrat de travail pour motif économique proposée est envisagé ; les critères déterminant l'ordre des licenciements n'ont donc pas vocation à s'appliquer.

4. LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS ENVISAGES

Le nombre de licenciement envisagé est de 13 répartis au sein des catégories professionnelles ci-dessous définies :

Catégorie professionnelle	Nombre de salariés
Automatisme	1
Généraliste Maintenance	1
Supply Chain Industrielle	1
Opérations Logistiques	4
Management et Pilotage	1
Management Qualité	1
Enveloppes et Accessories	4

Calendriers des licenciements

Le transfert de l'activité des ensembles montés de Poitiers à Bourges se réalisera entre mars 2023 et juin 2023.

Compte tenu de l'arrêt de l'activité de production et de stockage des ensembles montés sur le site de Poitiers prévu vers mi-mai 2023, les licenciements pour motif économique des salariés seraient notifiés concomitamment à cet arrêt.

Toutefois, les salariés appartenant aux familles d'emploi Management Qualité et Enveloppes/Accessoires qui seraient volontaires pour aider au démarrage de l'activité à Bourges et à la formation des salariés nouvellement embauchés à Bourges ne seraient licenciés qu'à la fin du mois de mai.

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

5.1. BENEFICIAIRES

Seront bénéficiaires de cette mesure les salariés qui ont refusé la modification de leur contrat de travail pour motif économique.

5.2. 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 pour l'ensemble des salariés ayant refusé la modification du contrat de travail proposée :

- Entretien du salarié avec son Partenaire de Développement de Proximité,
- Identification des emplois à pourvoir en prenant en compte les souhaits exprimés par le salarié en termes de métier et localisation géographique,
- Le cas échéant, identification des besoins en formation d'adaptation ou formation qualifiante (dans le cadre ci-dessous défini) pour occuper les postes qui pourraient être proposés dans le cadre du reclassement interne, les montants desdites formations étant pris en charge par l'Entreprise,
- Présentation des mesures d'aides au reclassement, dans le cadre d'une mobilité géographique du salarié avec ou sans sa famille.
- Proposition 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. La proposition comprendra notamment les éléments suivants :

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

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision à compter de la remise de la proposition en main propre ou de la première présentation du courrier recommandé au domicile du salarié.

Le service du personnel continuera d'adresser des éventuelles propositions de postes de reclassement au salarié jusqu'à la potentielle notification de son licenciement.

5.3 DISPOSITIONS APPLICABLES

Après acceptation d'un poste sur un autre site de la MFPM ou au sein d'une autre société du Groupe Michelin en France, les dispositions ci-dessous s'appliqueront.

5.3.1 RECLASSEMENT INTERNE AVEC DEMENAGEMENT DU SALARIE ET DE SA FAMILLE

5.3.1.1. 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.

5.3.1.2. AIDE 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.

5.3.1.3. AIDE 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.

5.3.1.4. 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.

A cet effet, l'Entreprise mettra en place un accompagnement spécifique d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf mois, destiné au conjoint(e) des salariés en situation de mobilité géographique.

L'accompagnement du/de la conjoint(e) démarrera dès lors que le salarié en a fait la demande pour son /sa conjoint(e), et au plus tard dans les trois mois après son arrivée 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 audit(e) conjoint(e) de 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 et 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 5.3.1.1.

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

Si le/la conjoint(e) 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/de la conjoint(e) réalisée par le cabinet Right Management.

Pour les conjoint(e)s qui en feront la demande, le Groupe étudiera prioritairement la candidature du/de la conjoint(e) 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.

5.3.1.5. 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.

5.3.1.6. AIDES FINANCIERES ACCORDEES

Indemnité liée à la mobilité de Poitiers à Bourges ou vers un autre site de la MFPM, ou au sein d'une autre société du Groupe Michelin en France

Les salariés 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 (c'est à dire en 1, 2, 3 ou 4 versements possibles), étant précisé qu'il devra faire part de son choix avant sa mutation ; le versement sera effectué, 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.

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 son activité professionnelle et aura déménagé pour le suivre dans sa nouvelle région d'affectation.

Si le conjoint travaillait à temps partiel, l'indemnité sera 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 sera 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 l'année de la mutation. 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 sera alors établi entre le loyer du nouveau logement et le loyer de l'ancien logement.
- Restant propriétaire lors de la mutation : l'écart sera alors établi sur la différence des valeurs de location estimées des deux logements.
- Devenant locataires lors de la mutation : l'écart sera alors établi entre le loyer du nouveau logement et la valeur locative estimée de l'ancien.
- Devenant propriétaire lors de la mutation : l'écart sera 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 quatre ans.

Frais de double loyer

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

Les salariés qui devront 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.

5.3.2. RECLASSEMENT INTERNE DU SALARIE SANS DEMENAGEMENT DE 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 :

5.3.2.1. AIDES FINANCIERES ACCORDEES

Indemnité liée à la mobilité de Poitiers à Bourges ou vers un autre site du Groupe

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 (c'est à dire en 1, 2, 3 ou 4 versements possibles), étant précisé qu'il devra faire part de son choix avant sa mutation ; le versement sera effectué, 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.

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 l'année de la mutation. 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.

5.3.2.2. 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 8.2.1, à l'exception de l'indemnité liée à la mobilité entre deux établissements ou société du Groupe Michelin en France, 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.

5.3.3. MUTATION

5.3.3.1 CONTRAT DE TRAVAIL

Un avenant au contrat de travail sera établi pour les salariés ayant opté pour un reclassement interne vers un établissement de la MFPM.

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.

5.3.3.2. ANCIENNETE

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

5.3.3.3. 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.

5.3.3.4. 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 à l'article 5.3.3.5.

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...

5.3.3.5. 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.

5.3.3.6. AIDE SPECIFIQUE POUR LES SALARIES AYANT VECU DES MUTATIONS SUCCESSIVES SUITE A RESTRUCTURATION

Pour les salariés ayant au cours de leur carrière chez Michelin déjà vécu une mutation dans un autre établissement ou société du Groupe en France suite à une restructuration ayant donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, une indemnité de 10 000 euros bruts leur sera versée.

Pour ceux qui auraient déjà vécu deux mutations au cours de leur carrière chez Michelin suite à des restructurations ayant donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, une indemnité de 15 000 euros bruts leur sera versée.

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

5.3.4. 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 cotisations sociales, contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

6. MESURE DE PRE-RETRAITE

Un dispositif de « pré-retraite » est proposé aux salariés proches d'un départ à la retraite selon des modalités qui seraient ainsi définies.

6.1. CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Le dispositif est réservé aux salariés qui peuvent justifier d'une retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale) au plus tard le 31/12/2027, soit un départ à la retraite au plus tard le 01/01/2028.

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 à trois 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 6.4 et partiront à l'âge normal de leur départ à la retraite.

6.2. RACHAT DE TRIMESTRES

Pour favoriser l'éligibilité au dispositif de pré-retraite volontaire, l'Entreprise remboursera 75% du montant de trimestres rachetés après la date de signature du présent accord et 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 devra permettre un départ à la retraite au plus tard le 1er janvier 2028 mais ne pourra 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.

6.3. DATE D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

L'entrée dans le dispositif se fera au plus tôt le 1er jour du mois qui suit la date de validation du présent Accord par la DREETS.

6.4. 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.

Dès la fin du transfert de l'activité à Bourges 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 sur site ou de renfort sur d'autres sites, en cas de besoin,
 - A titre d'exemple de mission externe, les salariés pourront être détachés dans le cadre de mécénat de compétences.

Ces missions ne sont pas éligibles aux mesures prévues par l'article 5 du présent Accord. Dans le cas où la poursuite d'activité ou la réalisation d'une mission nécessite une mobilité géographique, le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement en vigueur dans l'Entreprise dans le cadre d'une mobilité géographique standard.

6.5. REMUNERATION PENDANT LA PRE-RETRAITE ANNUALISEE

Pendant la période travaillée, le salarié percevra sa rémunération habituelle.

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

- Catégorie agent
 - 75% de [(TH+PA+IMH¹) x forfait payé] et 75% du 13^e mois, hors éléments non récurrents². La rémunération versée ne sera pas inférieure à un plancher mensuel de 1 700 euros bruts.
 - 75% de la rémunération variable : 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 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.

- Catégories collaborateur et cadre :
 - 75% de la dernière situation annuelle brute, 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 : Bonus Groupe et Bonus équipe basés sur le dernier Niveau d'Atteinte des Objectifs obtenus avant passage en dispense d'activité.

6.6. 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,
- Par application d'une augmentation de 1,2% pendant la période non travaillée.

6.7. COTISATIONS RETRAITE ET PREVOYANCE

6.7.1. 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%).

6.7.2. 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.

6.7.3. RETRAITE SUPPLEMENTAIRE MICHELIN (ARTICLE 39)

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

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. CONVENTION DE DEPART EN PRE RETRAITE

Une convention de départ en prétraite annualisée formalisera 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 dans le cas où il y en aura une,
- La période de dispense d'activité,
- Les modalités de rémunération du salarié sur ces deux périodes.

6.11. 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.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure, après application des majorations prévues ci-dessous, à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

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.

6.12. 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.

6.13. INDEMNITE POUR LES SALARIES AYANT VECUS DES MUTATIONS SUCCESSIFS SUITE A RESTRUCTURATION

Pour les salariés ayant au cours de leur carrière chez Michelin déjà vécu une mutation dans un autre établissement ou société du Groupe en France suite à une restructuration ayant donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, une indemnité de 10 000 euros bruts leur sera versée.

Pour ceux qui auraient déjà vécu deux mutations au cours de leur carrière chez Michelin suite à des restructurations ayant donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, une indemnité de 15 000 euros bruts leur sera versée.

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

6.14. 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 2023, ce seuil est de deux plafonds annuels de Sécurité Sociale soit 87 984 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.

En revanche, 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.

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 6.1, dernier alinéa) et qui partiraient à l'âge normal de la retraite.

6.15. 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 bénéficiera préalablement des mesures de reclassement interne définies à l'article 5 du présent Accord.

Après acceptation du départ en pré-retraite, l'Entreprise et le salarié concluront une convention de départ en pré-retraite au plus tard à la fin du transfert de l'activité à Bourges.

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

6.16. 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 la convention de départ en pré-retraite.

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 6.5, jusqu'à la date à laquelle le salarié pourra liquider sa retraite à taux plein (régime de base Sécurité Sociale).

7. MESURE DE RECLASSEMENT EXTERNE

7.1. 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.

7.2. NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Pour les salariés qui n'auraient pas accepté les propositions de reclassement offertes dans le Groupe, l'Entreprise sera conduite à procéder à leur licenciement pour motif économique selon le calendrier défini à l'article 4.

Lors de la notification de la rupture de son contrat de travail, le salarié se verra alors proposer le bénéfice du congé de reclassement pour définir et concrétiser son projet de reconversion professionnelle.

7.3. MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT EXTERNE

Dans la perspective de donner à chaque salarié un accompagnement 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 ci-après.

Un dispositif d'accompagnement adapté pour les projets professionnels externes avec l'aide du cabinet spécialisé Randstad Risesmart sera mis en place.

7.4. DISPOSITIONS APPLICABLES

7.4.1. CONGE DE RECLASSEMENT

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

7.4.1.1. PROPOSITION DU CONGE DE RECLASSEMENT

Si tous les salariés concernés sont potentiellement bénéficiaires du congé de reclassement, une adhésion individuelle sera 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 sera considéré comme ayant refusé le bénéfice du congé de reclassement. Les salariés acceptant le congé de reclassement signeront une charte d'engagement réciproque au terme de laquelle ils s'engagent notamment à se consacrer à temps plein à l'élaboration et à la réalisation de leur projet professionnel.

7.4.1.2. 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 (OETH) seront 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 salariés en congé de reclassement seront dispensés 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.

7.4.1.3. 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 sera dispensé d'exécuter, il percevra la rémunération qui lui est due au titre de cette période, laquelle sera soumise à l'ensemble des cotisations sociales (salariales et patronales) applicables.
- Pendant la période de congé de reclassement excédant la durée du préavis et dans la limite des douze premiers mois, le salarié percevra une allocation dont le montant serait 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 soumise aux cotisations de mutuelle, prévoyance et retraite supplémentaire (PERO). Elle est également assujettie à la Cotisation Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) aux taux applicables aux revenus de remplacement, 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.
- Concernant 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 notification du licenciement.
- Concernant la période au-delà des douze mois de la période légale du congé de reclassement, 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 allocation fixée à 90% de la rémunération brute moyenne perçue par l'intéressé, au titre des douze mois précédant la notification du licenciement. Le régime fiscal et social de cette allocation est celui applicable aux indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE. Pour apprécier les limites d'exonération définies ci-dessous, il est fait masse des indemnités de licenciement et des sommes versées à compter du terme légal du congé de reclassement.

7.4.1.4. INTERRUPTION ET SUSPENSION DU CONGE DE RECLASSEMENT

- Le congé de reclassement ainsi que son indemnisation sont interrompus en cas de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.
A l'issue de ces périodes, le salarié bénéficie à nouveau du congé de reclassement dans les mêmes conditions, étant précisé que le terme du congé de reclassement est alors reporté de la durée de cette absence.
- La période de travail au sein d'une nouvelle entreprise pendant le congé de reclassement le suspend, sans reporter le terme de ce dernier. La durée de la suspension du congé de reclassement sera équivalente à la durée du CDD ou CTT d'une durée inférieure à 6 mois ou à celle de la période d'essai en cas d'un CDI ou d'un CDD/CTT d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.
Pendant ces périodes de travail, le salarié bénéficiera donc de la rémunération qui sera versée par le nouvel employeur, le versement de l'allocation de congé reclassement étant alors suspendu pour la durée de ladite période.

7.4.1.5. 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.

Aide à la formation

Afin de permettre à un salarié de concrétiser son nouveau projet, différents types de formation pourront 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 sera plafonné à 12 000 euros par salarié. L'Entreprise s'engage à examiner au cas par cas les situations dans lesquelles ce budget individuel serait insuffisant. Elle pourra, le cas échéant, le compléter dans des proportions raisonnables, pour que le salarié concerné puisse mener à bien son projet défini avec - Randstad Risesmart.

Indemnité forfaitaire de déplacement

Les salariés qui devraient suivre une formation qualifiante ou diplômante dans le cadre de leur projet professionnel à plus de 50 km du site de Poitiers bénéficieront d'une indemnité forfaitaire de déplacement. Le montant de cette dernière sera fonction du nombre d'heures de formation :

- Entre 150h et 300h inclus : 1000 euros brut
- Entre 301h et 400h inclus : 1500 euros brut
- Au-delà de 400h : 2000 euros brut

Le montant de cette indemnité sera versé en début de formation. Dans l'hypothèse où le salarié ne réaliserait pas le nombre d'heures requis, il devra rembourser le montant induit perçu.

Cette indemnité sera soumise à cotisations sociales et imposable.

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. sera enclenchée dans la mesure où elle sera pertinente par rapport au projet professionnel du salarié et favorisera concrètement ses possibilités d'accès à une nouvelle activité.

Dans ces conditions, le cabinet Randstad Risesmart apportera son aide à la réalisation de cette démarche.

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.

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 (CDI ou CDD \geq 6 mois ou CTT \geq 6 mois) offrant un niveau de rémunération inférieur à celui dont il bénéficiait au sein de l'Entreprise, l'Entreprise compensera l'écart de salaire.

La compensation s'effectuera pour une période maximale de trois ans 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, soumis à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra s'être reclassé dans un délai de :

- 12 mois pour un emploi salarié,
- 15 mois (voire 18 mois) pour un emploi salarié suite à une formation,
- 18 mois pour les salariés de 50 ans et + et/ou bénéficiaires de l'OETH,

à compter de la notification du licenciement ou de l'adhésion au congé de reclassement et en faire la demande auprès de l'Entreprise dans un délai de trois mois maximum à compter de l'entrée en vigueur de son nouveau contrat de travail. Il devra fournir tous les documents justifiant de sa situation.

7.4.1.6. FIN DU CONGE DE RECLASSEMENT

Durant le congé de reclassement, le salarié, qui aura

- Trouvé un nouvel emploi CDI ou CDD/CTT de six mois et plus,
- Créé, repris une entreprise ou développé une entreprise existante ou qui se serait 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.

7.4.2. Aide à la création 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 en CDI à temps plein (proratisée en cas de temps partiel), dont le sien, sera versée par Michelin Développement à l'entreprise individuelle, à l'autoentrepreneur, 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 le bassin impacté. Cette subvention sera imposable.

7.4.3. Aide au déménagement

Si la mise en œuvre du projet professionnel nécessite un changement de résidence principale, 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.

7.5. 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 plus tard 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.

7.5.1. 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.

7.5.2. 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 serait 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 qui seront éligibles au dispositif de pré-retraite volontaire.

7.5.3. INDEMNITE POUR LES SALARIES AYANT VECU DES MUTATIONS SUCCESSIVES SUITE A RESTRUCTURATIONS

Pour les salariés ayant au cours de leur carrière chez Michelin déjà vécu une mutation dans un autre établissement ou société du Groupe en France suite à une restructuration ayant donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, une indemnité de 10 000 euros bruts leur sera versée.

Pour ceux qui auraient déjà vécu deux mutations au cours de leur carrière chez Michelin suite à des restructurations ayant donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, une indemnité de 15 000 euros bruts leur sera versée.

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

7.5.4. INDEMNITE DE CONCRETISATION RAPIDE DU PROJET PROFESSIONNEL (SI RUPTURE ANTICIPEE DU CONGE DE RECLASSEMENT A L'INITIATIVE DU SALARIE)

Il est rappelé que le congé de reclassement prendra fin lorsque le salarié aura trouvé un nouvel emploi en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois ou aura concrétisé son projet de création, de reprise ou d'extension d'une entreprise.

Si le terme intervient avant le délai maximal du congé de reclassement le concernant, le salarié percevra l'indemnité de concrétisation rapide du projet professionnel égale à la totalité des montants qui auraient été perçus si le salarié était resté dans le congé de reclassement jusqu'à son terme (le mois de la rupture étant exclu si la rupture intervient en cours de mois).

Il est précisé que, pour un projet emploi, le salarié aura le choix du terme du congé de reclassement : soit dès la prise d'effet du contrat de travail chez le nouvel employeur, soit à l'issue de la période d'essai liée au nouvel emploi. Le montant de l'indemnité de concrétisation rapide du projet variera en conséquence.

7.5.5. 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 2023, ce seuil sera de deux plafonds annuels de Sécurité Sociale soit 87 984 euros.

Les sommes perçues, comprises entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et le seuil de deux plafonds annuels de Sécurité Sociale, 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.

7.6. 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 relatives 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.

7.7. 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 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.

8. 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.

9. COMMISSION DE SUIVI

9.1. 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.

9.2. COMPOSITION

La Commission de Suivi sera une commission composée de deux 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 DREETS est associée à cette commission de suivi.

9.3. PERIODICITE DES REUNIONS

La commission de suivi se réunira chaque semestre au cours de la première année de mise en œuvre des mesures. Au-delà de la première année, elle se réunira une fois par an.

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.

10. CLAUSE D'INTERPRETATION

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent Accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par l'Entreprise.

Ce document est remis à chacune des Organisations Syndicales Représentatives.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion peut être organisée dans les jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties signataires s'engagent à n'engager aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

11. DISPOSITIONS FINALES

11.1. 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.

11.2. DUREE DE L'ACCORD

L'objet du présent accord est d'accompagner le transfert de l'activité des ensembles montés du site de Poitiers vers l'établissement de Bourges tel que présenté dans le cadre des livres I et II remis au CSEC lors des réunions du 3 juin 2022 et du 16 décembre 2022.

Les dispositions du présent accord ne sauraient produire d'effet en dehors de ce transfert d'activité.

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 2027, date à compter de laquelle il ne produira plus aucun effet. Il entrera en vigueur au lendemain de sa validation par la DREETS compétente.

11.3. DEPOT DE L'ACCORD

Après notification à chacune des parties, le présent Accord sera déposé par l'Entreprise sur la plateforme Télé@accords, dans les conditions légales et réglementaires applicables, ainsi qu'au Conseil des Prud'hommes de Clermont Ferrand.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Clermont-Ferrand, le 27 janvier 2023

Pour la M.F.P.M. représentée par :

Mme Sophie BALMARY

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

Pour CFDT :

M. Laurent Bador

Pour CFE-CGC :

M. José Tarantini

Pour SUD :

M. Jérôme Lorton

ANNEXE 1 : ACTIONS VOLONTAIRES DU DEPARTEMENT MICHELIN DEVELOPPEMENT

- **Prime à l'emploi de 6 000€ pour tout recrutement CDI réalisé, y compris pour l'emploi du créateur de l'entreprise**

Cette subvention sera versée dans les conditions suivantes :

- Toute entreprise (création, reprise ou en développement) : entreprise individuelle, auto-entreprise, société commerciale, industrielle ou de portage salarial créée par le salarié
- Implantation : dans le bassin d'emploi (50 km ou une heure de route du site),
- Entreprise non concurrente du Groupe Michelin,
- Versement après signature d'une convention entre Michelin Développement et l'entreprise, et après l'échéance de la période d'essai du salarié en CDI.

La durée d'accompagnement de Michelin Développement pour les créations d'emploi CDI est limitée à 12 mois à compter de la date de la création de l'entreprise.

Pour bénéficier de cette prime à l'emploi, il devra être transmis à Michelin Développement les documents suivants :

- Une présentation succincte de l'entreprise (historique, activité, marché, outil de production, organisation, personnel),
- Business Plan sur 3 ans
- K bis récent,
- Photocopie des contrats de travail des nouveaux embauchés.

ANNEXE 2 : LISTE DES OFFRES D'EMPLOI DISPONIBLES

Postes disponible	Localisation	Metier	NRP/ Classification	Nombre de postes ouverts	Société	Temps de travail	Horaire
Conducteur(rice) de Machine – Soudeur	Trappes	Production	P-R	6	AIRCAPTIF	Temps plein	Horaires non posté
Ingénieur(e) Etudes et Conceptions	Trappes	Production	N-L	1	AIRCAPTIF	Temps plein	Forfait jour
Technicien(ne) Méthode	Trappes	Production	M-N	1	AIRCAPTIF	Temps plein	Horaires non posté
Conducteur(rice) de Machine – Découpe	Trappes	Production	P-R	1	AIRCAPTIF	Temps plein	Horaires non posté
Chargé de support	Aix en Provence	DSI	Agent de maîtrise échelon 20	1	Allopeus	Temps plein	Horaires non posté
Business Analyst ERP	Aix en Provence	DSI	Cadre niveau I degré B	1	Allopeus	Temps plein	Forfait jour
Data Analyst	Aix en Provence	DSI	Cadre niveau I degré B	1	Allopeus	Temps plein	Forfait jour
Conseiller client	Aix en Provence	Centre appel	Employé coef 140	1	Call For You (Groupe Allopeus)	Temps plein	Horaires non posté
Pilote de ligne de production	Combaude	Production	SR-Q	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Technicien monteur véhicules industriels	Aire sur Adour	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Responsable de centre adjoint	Amiens (80)	-	O	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Responsable de centre adjoint	Arles (13)	-	O	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Audincourt	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules légers	Barbezieux	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté



Mécanicien véhicules légers	Belfort	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien Entretien à domicile	Blanc Mesnil	-	Q	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien Entretien à domicile	Blanc Mesnil	-	Q	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Attaché technico-commercial Génie-civil	Bretagne-Normandie	-	M	1	Euromaster	Temps plein	Forfait jour
Attaché technico-commercial Véhicules industriels	Caen (14)	-	M	1	Euromaster	Temps plein	Forfait jour
Chargé de clientèle	Caen Sud (Grentheville)	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Caen Sud (Grentheville)	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien Entretien à domicile	Carquefou	-	Q	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules légers	Castets	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Chalon sur Saône	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Chambéry Saint Alban	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Chargé de clientèle	Chambray Les Tours	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Chambray les Tours	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Château Bernard	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Chargé de clientèle	Clermont-Ferrand	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Clisson	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Corbas	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Corbas	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Chargé de clientèle	Dijon	-	O	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté



Mécanicien véhicules légers	Dijon Saint Apollinaire	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Dijon Saint Apollinaire	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Evreux	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Gonfreville	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Hagetmau	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules légers	HAGETMAU	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Haguenau rte de Strasbourg	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Illzach	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Jonzac	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	La Ferté Bernard	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	La Ferté Bernard	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Le Pontet	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Les Herbiers	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Attaché technico-commercial Véhicules industriels	Les Ponts de Cé (49)	-	M	1	Euromaster	Temps plein	Forfait jour
Technicien monteur véhicules légers	Lesquin	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Limoges Comte	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Limoges Comte	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Ludres	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien Multi véhicules	Mauriac	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté



Technicien monteur véhicules industriels	Montargis	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Montélimar	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien Entretien à domicile	Montpellier	-	Q	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules légers	Montpellier	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Chargé de clientèle	Mulhouse Dornach	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Mulhouse Dornach	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Mutzig	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Nice Route de Grenoble	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien Entretien à domicile	Perpignan Dalbiez	-	Q	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Pierrelaye	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Responsable de centre adjoint	Pithiviers (45)	-	O	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Pontault Combault	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Redon	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules légers	Redon	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Attaché technico-commercial Véhicules industriels	Redon (35)	-	M	1	Euromaster	Temps plein	Forfait jour
Technicien monteur véhicules industriels	Rennes Route de Lorient	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Saint Berthevin	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Saint Egrève	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté



Responsable de centre adjoint	Saint Etienne de Rouvray (76)	-	O	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Saint Martin au Laert	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Saint Nabord	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien Entretien à domicile	Saint Victoret	-	Q	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Saint Victoret	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Responsable de centre adjoint	Saint-Malo (35)	-	O	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Sarrebouurg	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Sens	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Soissons	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien Multi véhicules	St Flour	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Thouars	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Thouars	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules légers	Tours	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien Entretien à domicile	Venissieux	-	Q	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules légers	Versailles	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien véhicules légers	Viry Chatillon	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Technicien monteur véhicules industriels	Vitrolles	-	R	1	Euromaster	Temps plein	Horaires non posté
Attaché technico-commercial Véhicules légers	Yvelines (78)	-	M	1	Euromaster	Temps plein	Forfait jour
1er examen Rechappage	Bourges	Production	SR Agent	1	MFPMP	Temps plein	Horaires posté



Agent Reception Rechapage	Bourges	Production	T Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Approvisionnement SF Avion	Bourges	Supply Chain	P	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Brosseur XR	Bourges	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
C3P niveau 1	Bourges	Quality & Risk Management	SR Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Cariste magasinier	Bourges	Supply Chain	S Agent	7	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Coupeur CAI	Bourges	Production	S Agent	2	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Confectionneur / Finisseur Niv 1	Bourges	Production	S Agent	4	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Cuiseur Enducteur	Bourges	Production	S Agent	2	MFPM	Temps plein	Horaires posté
décortiqueuse	Bourges	Production	SR Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Habillage Rechapage Alpha	Bourges	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Habillage Rechapage BNS	Bourges	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Gestionnaire MCT-Article Caoutchouc	Bourges	Production	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Mécanicien monteur moule	Bourges	Maintenance & Energy	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Monteur POIDS LOURD	Bourges	Production	S Agent	4	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Opérateur BOC MOC	Bourges	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Plastifieur/Enrouleur	Bourges	Production	S Agent	3	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Preparation âme	Bourges	Production	S Agent	2	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Préparation âmes	Bourges	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Technicien procédé ensembles montés	Bourges	Quality & Risk Management	N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
TQA Assemblage	Bourges	Quality & Risk Management	O	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Tresseur 631	Bourges	Production	SR Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Tresseur 648	Bourges	Production	SR Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Tresseur 662	Bourges	Production	SR Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Vérificateur Retoucheur N1	Bourges	Quality & Risk Management	SR Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Assistant administratif	Carmes	Administrative	O	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté



Chargé(e) de la Relation Client – Marché du Remplacement – France	Carmes	Supply Chain	P	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Développeur loi de cuisson (H/F)	Carmes	RDI Material	N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Conduct. Inst CC Synthétique	Cataroux	Production	Q Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Installation autom. cuisson	Cataroux	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Industralisateur Renfort Métallique niv1	Cataroux	RDI Material	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Opérateur Coupe/Meulage/Mensuration Compétition	Cataroux	Quality & Risk Management	SR Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Magasinier/Cariste Niv2	Chantemerle	Supply Chain	SR Agent	9	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Monteur moules en presse	Cholet	Production	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Technicien Maintenance	Cholet	Maintenance & Energy	Q	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Conducteur Nar à froid	Cholet	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Conducteur Bancs Niv1	Combaude	Production	SR Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Mainteneur Electromécanicien	Combaude	Maintenance & Energy	Q	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Fraiseur CN	Combaude	Production	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Conducteur Machine Essais	Combaude	RDI Performance	SR Agent	2	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Maitrise Qualité Process	Combaude	Quality & Risk Management	N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Ajusteur Niv. 2	Combaude	Maintenance & Energy	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Assembleur niv2	Epinal	Production	SR Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Making Dies	Epinal	Production	S Agent	2	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Making Wire	Epinal	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Conduite de ligne couplée	Epinal	Production	SR Agent	2	MFPM	Temps plein	Horaires posté
MTA/MA	Epinal	Production	SR Agent	2	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Régleur	Epinal	Maintenance & Energy	R Agent	2	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Tréfilage humide	Epinal	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté



cariste pilote robot	Gravanches	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Conducteur MGM/EST Niveau 2	Gravanches	Production	SR Agent	5	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Industrialisateur Produit	Gravanches	RDI Tire	N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Mécanicien moules FMU	Gravanches	Maintenance & Energy	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Régleur Niv 1	Gravanches	Production	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
TQA Fab	Gravanches	Production	O	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Hors Flux N1	Gravanches	Quality & Risk Management	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Conducteur de Machines Automatisées C3M	Gravanches	Production	SR Agent	5	MFPM	Temps plein	Horaires posté
S&S Team Leader/Mgr_2	Ladoux	Services & Solutions	H	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Analyste B2B	Ladoux	RDI Tire	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Concepteur Matériaux Tissu et tringle Niv1	Ladoux	RDI Material	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Concepteur/trice de Matériaux de Renforcement Métal	Ladoux	RDI Material	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Développeur Cru B2C	Ladoux	RDI Tire	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Développeur cuit TCX	Ladoux	RDI Tire	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Développeur Elastomères et Monomères durables	Ladoux	RDI Material	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Expérimentation/Modélisation Nouveaux Domaines ADV/PM	Ladoux	RDI Material	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Industrialisateur central matériaux Niv1 Tissu Calandrage	Ladoux	RDI Material	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Industrialisateur Matériaux _ SF1	Ladoux	RDI Material	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Industrialisateur Z ML Externes B2C	Ladoux	RDI Material	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Méthodes Mesures MAT	Ladoux	Measurement & Metrology	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Développeur 1/2 fini_1	Ladoux	RDI Material	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Tire designer/dev/analyst_1	Ladoux	RDI Tire	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Concepteur / Développeur SF1	Ladoux	RDI Material	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Chargé d'affaire agréments et non conformités sur le domaine des produits chimiques	Ladoux	RDI Material	N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté



Développeur Cru	Ladoux	RDI Tire	N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Développeur Cru B2C	Ladoux	RDI Tire	N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Technicien Suivi Produit FR	Ladoux	RDI Performance	N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Concepteur 1/2 fini_1	Ladoux	RDI Material	N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Assistant(e) de Direction	Ladoux	Administrative	O	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Assistant(e) de Direction et de Groupe	Ladoux	Administrative	O	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Analyste en microscopie pour la caractérisation des matériaux	Ladoux	RDI Material	O/N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Technicien(ne) en caractérisation physico-chimique : microscopie électronique à balayage	Ladoux	RDI Material	O/N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Assistant(e)	Ladoux	Administrative	P	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Opérateur Adhésion et Micro mesure	Ladoux	RDI Performance	SR Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Conducteur Machine Essais	Ladoux	RDI Performance	SR Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Agent Prep froide Niv 3	Le Puy	Production	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Conducteur Bandelette 3x8	Le Puy	Production	R Agent	18	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Pilote cuisson	Le Puy	Production	R Agent	3	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Confection TGPL ilot continu	Montceau	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Dépanneur / pilote cuissons	Montceau	Maintenance & Energy	Q Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Mainteneur Mécanicien	Montceau	Maintenance & Energy	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Mainteneur Installations Fluides	Montceau	Maintenance & Energy	Q Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Mécanicien moules FMU	Montceau	Maintenance & Energy	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Opérateur Quai EFS	Montceau	Production	S Agent	3	MFPM	Temps plein	Horaires posté



Polyvalent réparateur à cru niveau C	Montceau	Production	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Chef de Projet Activité	Montceau	Production	M	1	MFPM	Temps plein	Forfait jour
Agent qualité	Montceau	Production	R Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Conducteur SPRINT GO3	Roanne	Production	SR Agent	3	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Dépanneur C3M Niveau1	Roanne	Maintenance & Energy	Q Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Fonction Produit C3M	Roanne	RDI Tire	O/N	2	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Vérificateur Aspect	Roanne	Quality & Risk Management	S Agent	1	MFPM	Temps plein	Horaires posté
Technicien qualité atelier + data analyst	Tours	Production	N	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Qual Atelier (TQA)	Troyes LA CHAPELLE ST LUC	Quality & Risk Management	O	1	MFPM	Temps plein	Horaires non posté
Opérateur labo FUNS	Bassens	Production	S	1	Michelin / Simorep & Cie	Temps plein	Horaires posté
Ingénieur/Technicien d'études de définition Méthodes Matériaux	Bassens	RDI Material	N	1	Michelin / Simorep & Cie	Temps plein	Horaires non posté
Opérateur polyvalent finition-1	Bassens	Production	S	1	Michelin / Simorep & Cie	Temps plein	Horaires posté
Conducteur installations énergies et fluides	Bassens	Maintenance & Energy	S	1	Michelin / Simorep & Cie	Temps plein	Horaires posté
Operateur synthese en formation	Bassens	Production	R	1	Michelin / Simorep & Cie	Temps plein	Horaires posté
Agent d'accueil	Bassens	Administrative	T	1	Michelin / Simorep & Cie	Temps plein	Horaires posté
Opérateur polyvalent finition-1	Bassens	Production	T	1	Michelin / Simorep & Cie	Temps plein	Horaires posté
Opérateur Finition Formation	Bassens	Production	T	1	Michelin / Simorep & Cie	Temps plein	Horaires posté
Electromécanicien	Bassens	Maintenance & Energy	R	1	Michelin / Simorep & Cie	Temps plein	Horaires posté
Réception Expédition PDR	Bassens	Maintenance & Energy	S	1	Michelin / Simorep & Cie	Temps plein	Horaires posté



Synthèse caoutch.synthétique	Bassens	Production	S	1	Michelin / Simorep & Cie	Temps plein	Horaires posté
Technicien Définition Méthodes Mesure	Avallon	Measurement & Metrology	N	1	Pneus Laurent	Temps plein	Horaires non posté
Mainteneur électromécanicien	Avallon	Maintenance & Energy	R	1	Pneus Laurent	Temps plein	Horaires posté
Réparateur PL	Avallon	Production	SR	1	Pneus Laurent	Temps plein	Horaires posté