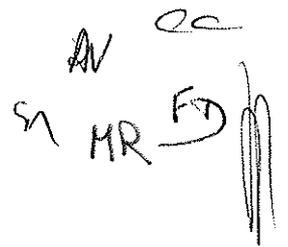


Accord d'entreprise sur le dispositif
d'accompagnement du projet de
réorganisation industrielle et de
réduction des effectifs des sites de
Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois de la
Société Peugeot Citroën Automobiles

AV
SN MR FD



SOMMAIRE

Préambule	1
Chapitre 1. Calendrier prévisionnel des mesures de réduction des effectifs	2
1.1. Période de volontariat	2
1.2. Phases de licenciement pour motif économique	2
1.3. Situation spécifique des salariés dédiés à la cessation des activités automobiles sur le site d'Aulnay-Sous-Bois	3
Chapitre 2. Populations concernées par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi	4
2.1. Application du principe de substitution	4
2.2. Cantonnement des critères d'ordre des licenciements aux seuls sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois	4
2.3. Grille de pondération des critères d'ordre des licenciements	5
Chapitre 3. Renforcement du rôle du Pôle de Mobilité Professionnelle	8
3.1. Structure centrale	8
3.2. Deux pôles distincts d'accompagnement à la mobilité	9
3.3. Cinq pôles de prestation	9
3.4. Un site internet dédié	10
Chapitre 4. Accompagnement de la mobilité interne en période de volontariat et en période de licenciement pour motif économique	11
4.1. Aménagement des lignes internes de transport	11
4.2. Aménagement des conditions de versement de la prime d'installation et de la prime de mobilité en cas de déménagement	12
4.2.1. Evolution des critères de trajet ouvrant droit au versement de la prime de mobilité et d'installation	12
4.2.2. Aménagement de la condition liée à la date du déménagement	13
4.2.3. Traitement de la situation spécifique des mutations inter-régionales en célibataire géographique	13
4.2.4. Traitement de la situation des couples PCA mutés	13
4.2.5. Traitement de la situation particulière des salariés de Moissy-Cramayel ayant fait l'objet d'une mutation sur le site d'Aulnay-Sous-Bois	13
4.3. Aménagement du barème de la mobilité inter-régionale	13
4.4. Assouplissement des conditions de versement de la prime de mobilité	14
4.5. Aides complémentaires dans le cadre de la mobilité interne	14
4.5.1. Aide à la recherche de logement et au déménagement	14
4.5.2. Aide à la recherche d'emploi pour le conjoint du salarié muté	15

ec
MR
FD
AN

Chapitre 5. Amélioration des dispositions relatives à la formation	16
5.1. Adaptation de l'offre de formation en fonction du projet du salarié	16
5.1.1. Formation de remise à niveau	16
5.1.2. Formation reconversion	16
5.2. Valorisation des parcours professionnels	17
Chapitre 6. Amélioration des dispositifs d'accompagnement prévus par le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi	18
6.1. Amélioration des conditions de départ pour réaliser un projet professionnel ou adhérer à un congé de reclassement pendant la période de volontariat	18
6.1.1. Projet professionnel	18
6.1.1.1. Indemnisation du projet professionnel	18
6.1.1.2. Prévoyance, complémentaire santé et autres avantages	19
6.1.2. Amélioration du congé de reclassement volontaire	19
6.1.2.1. Durée du congé de reclassement volontaire	19
6.1.2.2. Indemnités versées à l'issue du congé de reclassement volontaire	19
6.2. Améliorations des conditions de départ pour adhérer à un congé de reclassement dans la phase de licenciement pour motif économique	20
6.2.1. Durée du congé de reclassement	20
6.2.2. Indemnités versées à l'issue du congé de reclassement	20
6.3. Améliorations des conditions de départ communes en période de volontariat et en phase de licenciement pour motif économique	21
6.3.1. Talonnement du barème de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement	21
6.3.2. Indemnisation à 100 % des 3 premiers mois du congé de reclassement	21
6.3.3. Différentiel de rémunération	22
6.3.4. Aide à la création d'entreprise	22
6.3.5. Aides à la formation (hors projet professionnel pour autre emploi de la période de volontariat)	23
6.4. Indemnisation et statut communs du salarié en congé de reclassement en période de volontariat et en période de licenciement pour motif économique	24
6.4.1. Indemnisation du salarié pendant le congé de reclassement	24
6.4.2. Statut du salarié durant le congé de reclassement	25
6.4.3. Prévoyance, complémentaire santé et autres avantages	25

Chapitre 7. Dispositifs complémentaires d'accompagnement vers l'emploi dans le cadre de reclassement externe pendant la phase de volontariat	27
7.1. Dispositif de transition vers la réindustrialisation	27
7.1.1. Contexte	27
7.1.2. Présentation du dispositif de transition vers la réindustrialisation	28
7.1.3. Modalités d'adhésion au dispositif de transition vers la réindustrialisation	28
7.1.4. Adhésion pendant la période de volontariat	28
7.1.5. Sélection par la société d'accueil	29
7.1.6. Formalisation de l'engagement	29
7.1.7. L'entrée dans le dispositif de transition vers la réindustrialisation	30
7.1.7.1. Le poste chez le nouvel employeur est à pourvoir pendant la période de volontariat	30
7.1.7.2. Le poste chez le nouvel employeur est à pourvoir après la période de volontariat	32
7.1.8. Indemnisation et statut du salarié durant le congé de réindustrialisation	35
7.1.8.1. Indemnisation du congé de réindustrialisation	35
7.1.8.2. Statut durant le congé de réindustrialisation	36
7.1.8.3. Prévoyance, complémentaire santé et autres avantages	37
7.2. Dispositif de transition professionnelle	38
7.2.1. Contexte	38
7.2.2. Présentation du dispositif de transition professionnelle	38
7.2.3. Modalités d'adhésion au dispositif de transition professionnelle	38
7.2.4. Adhésion pendant la période de volontariat	38
7.2.5. Sélection par l'entreprise partenaire	39
7.2.6. Formalisation de l'engagement	39
7.2.7. L'entrée dans le dispositif de transition professionnelle	39
7.2.8. Rupture du contrat de travail PCA	40
7.2.9. Modalités financières du départ	40
7.2.10. Différentiel de rémunération	41
7.2.11. Rupture anticipée du congé de reclassement	42
7.2.12. Indemnisation et statut du salarié durant la transition professionnelle	42
7.2.12.1. Indemnisation du congé de reclassement	42
7.2.12.2. Statut durant le congé de reclassement	43
7.2.12.3. Prévoyance, complémentaire santé et autres avantages	43
7.3. Dispositif d'accompagnement des salariés fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi sur le site d'Aulnay-Sous-Bois	44
7.3.1. Contexte	44
7.3.2. Site concerné	44
7.3.3. Présentation du dispositif d'accompagnement	44
7.3.4. Dispositif d'accompagnement des salariés reconnus handicapés	45

AV
CC
MR FD

Préambule

Dans le cadre de la procédure d'information-consultation du Comité Central d'Entreprise sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté par la Société Peugeot Citroën Automobiles le 25 juillet 2012, les Organisations Syndicales et la Direction sont convenues, lors d'une réunion du Comité Central d'Entreprise qui s'est déroulée le 25 octobre 2012, d'engager une négociation sur les mesures sociales d'accompagnement destinées à être intégrées dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Dix réunions de négociation se sont déroulées, au cours desquelles les parties sont convenues d'apporter des modifications aux mesures sociales d'accompagnement et ont élaboré des nouveaux dispositifs d'accompagnement, destinés à développer l'employabilité des salariés de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois concernés par le projet de réduction des effectifs.

La construction de ces nouveaux dispositifs est basée sur un socle conventionnel déjà existant au sein de la Société Peugeot Citroën Automobiles, notamment l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées et l'accord en faveur de l'emploi et de la motivation des séniors.

L'élaboration de ces évolutions prend également en compte les objectifs de réindustrialisation des sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois et s'appuie sur les partenariats que le Groupe PSA Peugeot Citroën entretient avec des entreprises porteuses d'emploi. Ceci doit permettre d'identifier des solutions de reclassement professionnel pour les salariés de ces deux sites.

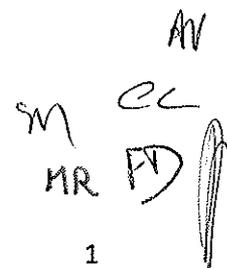
Il est ainsi intégré dans les mesures sociales d'accompagnement du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi :

- un dispositif de transition vers la réindustrialisation,
- un dispositif de transition professionnelle,
- un accompagnement dédié aux salariés fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi,
- un dispositif sénior d'accompagnement vers une liquidation d'une retraite à taux plein.

Le présent accord comprend 8 chapitres qui contiennent les évolutions du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012. Ces évolutions sont issues de 10 réunions de négociation.

Le contenu de cet accord sera intégré dans une nouvelle rédaction du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi qui sera soumise à l'information-consultation du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement d'Aulnay-Sous-Bois et de Rennes dans le cadre de la procédure d'information prévue par le Code du travail.

AV
M CC
MR FD



7.3.4.1.	Un accompagnement professionnel adapté	45
7.3.4.2.	Modalités d'adhésion	45
7.3.4.3.	Entrée dans la structure dédiée	46
7.3.4.4.	Places disponibles au sein de la structure dédiée	46
7.3.4.5.	Statut du salarié au sein de la structure dédiée	47
7.3.4.6.	Durée du dispositif d'accompagnement	47
7.3.5.	Dispositif d'accompagnement des salariés « sans appointement »	50
7.3.5.1.	Mobilité interne proposée sur le site industriel de Poissy	50
7.3.5.2.	Modalités d'adhésion	50
7.3.5.3.	Bénéfice des aides à la mobilité interne du Plan de Sauvegarde de l'Emploi	51
7.4.	Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés seniors	51
7.4.1.	Contexte	51
7.4.2.	Présentation du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés seniors	52
7.4.3.	Départ Volontaire en Retraite à taux plein par décalage de la date de départ au-delà de la période de volontariat	53
7.4.4.	Congé Senior	53
7.4.4.1.	Modalités d'adhésion au Congé Senior	54
7.4.4.2.	Rupture du contrat de travail PCA	55
7.4.4.3.	Modalités financières du départ	55
7.4.4.4.	Rupture anticipée du Congé Senior	55
7.4.4.5.	Indemnisation et statut du salarié durant le Congé Senior	56
7.4.4.5.1.	Indemnisation du Congé Senior	56
7.4.4.5.2.	Statut durant le Congé Senior	57
7.4.4.5.3.	Prévoyance, complémentaire santé et autres avantages	58
Chapitre 8. Dispositions finales		59
8.1.	Modalités de suivi de l'accord	59
8.2.	Durée de l'accord	59
8.3.	Consultation du Comité Central d'Entreprise	59
8.4.	Dépôt de l'accord	59

AV
 CC
 MR FD

Chapitre 1. Calendrier prévisionnel des mesures de réduction des effectifs

1.1. Période de volontariat

En raison de l'allongement des procédures de consultation des Instances Représentatives du Personnel, la période de volontariat débutera, pour les deux sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois, au terme des procédures d'information/consultation et s'achèvera le 31 décembre 2013.

Le Comité Central d'Entreprise sera informé tous les 3 mois du déroulement de la période de volontariat. Les Comités d'Etablissement des sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois recevront une information lors de la réunion mensuelle du Comité d'Etablissement. Le suivi portera sur le nombre d'adhésions par mesure proposée dans la période de volontariat en opérant une distinction par catégorie socio-professionnelle, par sexe et par tranche d'âge. Un bilan de l'activité du Pôle Mobilité Professionnelle et du cabinet de reclassement sera également présenté (nombre de forums, ateliers CV, recherches d'emploi, reconstitutions de carrière).

Un bilan de cette période sera réalisé en Comité Central d'Entreprise et en Comités d'Etablissement avant l'ouverture de la période de licenciement pour motif économique.

1.2. Phases de licenciement pour motif économique

Pour tenir compte du décalage de la fin de la période de volontariat par rapport au calendrier initial présenté le 25 juillet 2012, les dates relatives à la phase de notification des licenciements pour motif économique sont également aménagées.

La phase de licenciement collectif pour motif économique sera ouverte à compter du mois de janvier 2014 pour les deux sites.

A compter du 1^{er} janvier 2014, il sera procédé à l'envoi des propositions de postes de reclassement interne en France et à l'étranger. Concernant les propositions de postes à l'étranger, il sera préalablement demandé au salarié, selon les dispositions de l'article L. 1233-4-1 du Code du travail, les conditions dans lesquelles il accepterait une proposition de poste de reclassement à l'étranger.

A partir du 1^{er} avril 2014, des mesures de licenciement pour motif économique avec proposition du congé de reclassement pourront être prononcées pour les salariés dont le reclassement interne n'aura pas pu aboutir.

Pour Aulnay-Sous-Bois, une seconde phase de licenciement économique est prévue pour les salariés reconnus handicapés et les salariés de PMS qui auront intégré la structure dédiée d'accompagnement des salariés fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi (cf. chapitre 7 article 7.3 du présent accord) et dont le reclassement n'aura pas abouti dans le délai d'existence de 2 ans de la structure dédiée.

Handwritten initials: MR, M, EC, FD, AV, and a vertical line.

1.3. Situation spécifique des salariés dédiés à la cessation des activités automobiles sur le site d'Aulnay-Sous-Bois

Pour assurer la cessation des activités automobiles sur le site d'Aulnay-Sous-Bois, des salariés volontaires pourraient être amenés à poursuivre leur activité actuelle au-delà de la période de volontariat, éventuellement jusqu'à la fin de l'année 2015 (ex : activité de surveillance du site, de sécurité des biens et des personnes, ...).

Les salariés qui accepteront de réaliser ces missions, éventuellement jusqu'à fin 2015, pourront bénéficier de l'ensemble des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi prévues dans la période de volontariat que ce soit en mobilité interne ou externe.

Des emplois de réindustrialisation pourraient également être proposés à ces salariés dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de surveillance du site commun à l'ensemble des entreprises qui viendront s'installer sur le site d'Aulnay-Sous-Bois.

Si dans le premier trimestre 2016, les salariés n'ont toujours pas retenu une mesure de reclassement interne ou externe dans le cadre d'une mesure de départ volontaire, Peugeot Citroën Automobiles leur adressera un courrier de proposition de poste de reclassement de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, au sein de Peugeot Citroën Automobiles ou dans une autre Société du Groupe, en France ou à l'étranger. Concernant les propositions de postes à l'étranger, il sera préalablement demandé au salarié, selon les dispositions de l'article L. 1233-4-1 du Code du travail, les conditions dans lesquelles il accepterait une proposition de poste de reclassement à l'étranger.

Le salarié qui n'aura pas pu être reclassé se verra notifier un licenciement pour motif économique. Le courrier de licenciement intègrera la proposition d'adhésion au congé de reclassement d'une durée forfaitaire de 12 mois et détaillé à l'article 6.2 du présent accord.

Au plus tard 3 mois avant la fin de la période de volontariat, un courrier nominatif sera adressé par la Direction à chaque salarié volontaire se trouvant dans cette situation spécifique. Ce courrier rappellera individuellement l'engagement pris dans cet accord.

CC
CA
FD
MR
AV

Chapitre 2. Populations concernées par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

2.1. Application du principe de substitution

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 prévoit un principe de substitution qui permet à un salarié de Peugeot Citroën Automobiles ne relevant pas d'une catégorie visée par les suppressions de postes sur le site de Rennes, ou appartenant à un autre site que ceux de Rennes ou d'Aulnay-Sous-Bois, de se porter volontaire au départ par substitution, et à un salarié appartenant à une catégorie visée par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi sur les sites d'Aulnay-sous-Bois et de Rennes de le remplacer.

Compte tenu de l'existence du projet de Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 pour les autres sites de Peugeot Citroën Automobiles qui permet des départs volontaires, il est nécessaire de préciser les conditions d'éligibilité au départ par substitution.

Ainsi, peuvent être candidats à un départ par substitution, les salariés qui ne sont pas éligibles aux mesures du projet de plan de départ volontaire tel que présenté lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012.

Il est précisé que les salariés dont le métier est cité dans la liste des métiers exclus du projet de plan de départ volontaire ne peuvent pas se porter candidat à un départ par substitution.

Le départ par substitution est possible sur l'ensemble des mesures de départ externe ouvertes en période de volontariat sur les sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois (projet professionnel vers un autre employeur, création/reprise d'entreprise, congé de reclassement volontaire, départ volontaire en retraite à taux plein, dispositif de transition vers la réindustrialisation, dispositif de transition professionnelle, Congé Senior et accompagnement des salariés fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi).

L'adéquation par rapport au poste et les qualités professionnelles seront prises en compte pour départager plusieurs candidatures sur un poste libéré par un salarié ayant fait acte de candidature pour un départ par substitution.

Le salarié ayant fait acte de candidature pour un départ par substitution bénéficiera de l'accompagnement technique et financier de la mesure du Plan de Sauvegarde de l'Emploi qui correspondra à son projet professionnel.

Le salarié volontaire qui aura été retenu pour remplacer, à son poste, le salarié parti dans le cadre du principe de substitution bénéficiera de l'ensemble des mesures d'accompagnement de la mobilité interne prévu dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

2.2. Cantonnement des critères d'ordre des licenciements aux seuls sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 retient les critères légaux de l'article L. 1233-5 du Code du travail pour fixer l'ordre des licenciements. Une grille de pondération est définie pour chaque critère.

SM CC
MR FD
4 AW

En complément des dispositions du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, il est convenu que :

- la restructuration industrielle portant sur les seuls sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois, l'application des critères sera cantonnée au périmètre de ces deux sites,
- les critères sont appliqués à chaque catégorie professionnelle concernée par le projet de licenciement pour motif économique au sein de ces établissements,
- les collaborateurs visés par le licenciement pour motif économique seraient ceux qui, par application des critères d'ordre au sein de leur catégorie et dans leur site, présenteraient le nombre de points le plus faible selon les règles définies dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

2.3. Grille de pondération des critères d'ordre des licenciements

Les grilles de pondération associées à chaque critère légal fixant l'ordre des licenciements font l'objet d'évolution.

Les critères sont appréciés à la date de mis en œuvre du plan.

→ L'ancienneté

Ancienneté (années entières à la date du départ)	
Situation	Nombre de points
Inférieur à 5 ans	0
De 5 ans à inférieur à 10 ans	1
De 10 ans à inférieur à 15 ans	2
De 15 ans à inférieur à 20 ans	3
De 20 ans à inférieur à 25 ans	4
De 25 ans à inférieur à 30 ans	5
30 ans et plus	6

→ Charge de famille

	Pas d'enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants
Mariage/PACS/Concubinage	0	1	2	3	4
Mariage/PACS/Concubinage avec « conjoint » à charge	1	2	3	4	5
Divorce / Séparation	0	1	2	3	4
Veuvage / Célibataire	1	2	3	4	5

Chaque enfant à charge au-delà du 4ème donnerait lieu à l'attribution d'1 point supplémentaire.

La notion d'enfant s'entend des enfants du collaborateur jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 25 ans sous réserve de la justification de la poursuite d'études.

MR
FD
MV
5

La notion de conjoint à charge s'entend du conjoint à charge au sens de la Sécurité Sociale.
Le salarié ayant un ou des ascendants à charge bénéficierait des points attribués pour les enfants à charge sous réserve de produire le jugement de mise sous tutelle ou sous curatelle.

→ Situations particulières rendant l'insertion particulièrement difficile

Situation particulière	
Situation	Nombre de points
Situation de surendettement	1
Salarié ayant fait l'objet d'une mutation géographique dans les 3 dernières années ou ayant fait l'objet d'une mobilité temporaire d'un an au cours des deux dernières années	2
Personne(s) handicapée(s) à charge	3
Salarié handicapé	4

→ Qualités professionnelles

Pour les ouvriers et employés (accord relatif au développement et à l'évolution professionnelle des ouvriers de production du 8 mars 2005)

	Niveau de compétence	Niveau de compétence	Niveau de compétence	Niveau de compétence
Nombre de point	0	1	2	3
Diversité des plages de fonction ouvriers/employés	Niveau de compétence	Niveau de compétence	Niveau de compétence	Niveau de compétence
170-215/225	170-175	180-185	190-195	200-215-225
185-240/255	185-190	195-200	215-225	240-255
185/190-285	185-190-195	200-215-225	240-255	270-285
190-305	190-195-200	215-225-240	255-270	285-305
200/225-285	200-225	240	255	270-285
225-270	225	240	255	270
240-270	240		255	270
240-285/305	240-255	270	285	305

Pour les Tam et Cadres

Qualités professionnelles appréciées sur la maîtrise technique de la fonction	
Situation	Nombre de points
Base	0
Autonomie	1
Maîtrise	2
Référence	3

Le critère de qualité professionnelle sera mesuré sur la base des évaluations réalisées pour les années 2010, 2011 et 2012. Il sera retenu l'évaluation la plus favorable pour le salarié.

L'évaluation sera communiquée par la Direction à chaque salarié licencié dans les 10 jours suivant l'envoi de la notification de licenciement.

Pour Rennes, pour les couples « PCA », si les deux conjoints (concubins ou pacsés) sont concernés par le projet de réduction des effectifs et par une mesure de licenciement pour motif économique par application des critères d'ordre, le licenciement ne sera notifié qu'à un seul des deux conjoints.

SM
MR
7
CC
FD
AW


Chapitre 3. Renforcement du rôle du Pôle de Mobilité Professionnelle

Le Pôle de Mobilité Professionnelle est organisé afin de remplir des missions d'accueil, de conseil et d'orientation des salariés, dans le cadre des mesures de mobilité interne ou externe prévues par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Le Pôle de Mobilité Professionnelle reprend les missions et les principes d'organisation de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel mais bénéficie d'une structure renforcée qui s'appuie :

- sur une structure centrale (3.1),
- sur deux pôles distincts d'accompagnement à la mobilité, l'un dédié à l'accompagnement de la mobilité interne, l'autre dédié à l'accompagnement de la mobilité externe (3.2),
- sur des pôles de prestation (ex : pôle formation) (3.3),
- sur des outils nouveaux : un site internet et des applications dédiées (3.4).

Le Pôle de Mobilité Professionnelle s'assure que les salariés des sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois, en déplacement sur un autre site, reçoivent l'ensemble des informations sur les mesures du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Les Espaces de Mobilité et de Développement Professionnel des sites d'accueil peuvent permettre d'assurer ce relai d'information et d'animation.

Le Pôle de Mobilité Professionnelle du site de Rennes est implanté au bâtiment 21 rez-de-chaussée.

Pour Aulnay-Sous-Bois, le Pôle de Mobilité Professionnelle a une double implantation sur le site : annexe bâtiment 4 et bâtiment 37. Une antenne extérieure du Pôle de Mobilité Professionnelle est implantée à la Plaine Saint Denis.

Le Pôle de Mobilité Professionnelle, ou une structure appropriée implantée dans un lieu adapté, continuera à jouer un rôle d'accueil et de conseils auprès des salariés jusqu'à la fin du dernier congé de reclassement.

3.1. Structure centrale

Une structure centrale est créée au sein de la DRHQ sous la responsabilité du Directeur du Développement des Ressources Humaines. Elle permet, en particulier, une animation coordonnée des deux Pôles de Mobilité Professionnelle des sites concernés par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi, ainsi que des Espaces Mobilité et Développement Personnel.

La structure centrale garantit la cohérence de l'application des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi entre les sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois.

Elle apporte un soutien méthodologique aux Pôles de Mobilité Professionnelle. Elle fournit les outils de pilotage qui servent notamment aux réunions trimestrielles de la commission centrale de suivi et aux réunions mensuelles des commissions locales de suivi.

La structure centrale permet également de coordonner les différents événements (job datings, présentation d'entreprise, atelier CV...) et mutualiser les bonnes pratiques.

CC
SM AD
MR AV

3.2. Deux pôles distincts d'accompagnement à la mobilité

Pour renforcer l'efficacité du Pôle de Mobilité Professionnelle, celui-ci est divisé en deux pôles distincts d'accompagnement à la mobilité composés de spécialistes :

- un pôle dédié à l'accompagnement de la mobilité interne,
- un pôle dédié à l'accompagnement de la mobilité externe.

Le pôle dédié à l'accompagnement de la mobilité interne :

- enregistre les souhaits de mobilité interne du salarié,
- recherche des postes de reclassement interne,
- met à la disposition des offres d'emploi interne,
- informe sur les aides à la mobilité interne,
- définit les besoins de formation, si nécessaire dans le cadre de Top Compétences,
- accompagne le salarié dans la mise en œuvre pratique de la mobilité interne,
- informe sur le traitement fiscal et social des sommes versées par Peugeot Citroën Automobiles.

Le pôle dédié à l'accompagnement de la mobilité externe :

- informe sur les aides à la mobilité externe (toutes mesures),
- met à disposition des offres d'emploi externe,
- définit les besoins de formation, si nécessaires,
- accompagne la mise en œuvre de la mobilité externe avec possibilité d'un accompagnement par un cabinet spécialisé,
- informe sur le traitement fiscal et social des sommes versées par Peugeot Citroën Automobiles.

Le salarié s'oriente vers l'un et/ou l'autre pôle s'il souhaite être aidé dans son choix d'orientation vers une mobilité interne ou externe. Une étape de diagnostic de compétences lui est proposée, au début du processus de reclassement. Pendant la période de volontariat et jusqu'à la formalisation de son engagement définitif pour une des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, le salarié peut explorer toutes les mesures proposées dans le cadre de la mobilité interne ou externe.

3.3. Cinq pôles de prestation

Les deux pôles d'accompagnement à la mobilité sont complétés par 5 pôles de prestations composés de spécialistes :

- un pôle formation dédié à la mise en œuvre des formations nécessaires au reclassement interne ou externe,
- un pôle « assistance sociale » qui accompagne les salariés dans les problématiques financières, de logement et éventuellement pour les dossiers de retraite,
- un pôle mobilité interne chargé de gérer les aides à la mobilité et l'ensemble des aspects relatifs à la gestion administrative d'un dossier de mutation,
- un pôle mobilité externe chargé de proposer un accompagnement dans la préparation du CV, d'entretien d'embauche ou encore dans l'accompagnement de la recherche d'emploi ou de la création d'entreprise,
- un pôle dédié aux salariés fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi qui s'appuie également sur les assistantes sociales (uniquement pour le site d'Aulnay-Sous-Bois).

CC
MR PD SN
9 AV

3.4. Un site internet dédié

En complément des prestations du Pôle de Mobilité Professionnelle, les salariés seront informés des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi grâce à un site internet dédié. Ce site est accessible à partir de tout ordinateur du Groupe mais également à partir d'un ordinateur personnel.

Le site internet présentera une interface simple permettant au salarié de prendre connaissance des mesures ouvertes dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Des ordinateurs à accès libre seront mis à disposition dans les Pôles de Mobilité Professionnelle.

Le site sera actualisé deux fois par mois. Il contiendra :

- des informations pratiques sur les mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi,
- des offres d'emploi externe actualisées provenant des cabinets de reclassement, des entreprises partenaires ou des entreprises de la réindustrialisation et à destination de l'ensemble des catégories professionnelles,
- l'actualité des PMP (forum, job datings ...).

MR
AV
ED
ce
97

Chapitre 4. Accompagnement de la mobilité interne en période de volontariat et en période de licenciement pour motif économique

La mobilité professionnelle géographique des salariés appartenant aux catégories professionnelles visées par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi sur les sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois vers un autre site de Peugeot Citroën Automobiles ou vers une filiale du Groupe PSA Peugeot Citroën permettra de réduire le nombre de licenciements pour motif économique.

Des postes disponibles seront identifiés pour chaque catégorie professionnelle. Ils seront communiqués aux salariés de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois par le PMP, et seront réservés le temps d'organiser la mobilité.

En complément des normes en vigueur dans le Groupe PSA Peugeot Citroën sur la mobilité interne, le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 contient des mesures complémentaires telles que :

- une indemnité d'incitation à la mobilité interne équivalente à un mois de salaire net si le projet de mobilité est acté pendant la période de volontariat, le salaire de référence étant le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois. En cas de salaire incomplet sur la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur,
- une indemnité de transfert de 5.000 euros.

L'indemnité d'incitation à la mobilité interne et l'indemnité de transfert seront regroupées sous une rubrique paie intitulée « Indemnité de Sauvegarde de l'Emploi » afin de permettre à ces sommes d'être non imposables, non cotisables et exonérées de CSG et de CRDS.

Il contient également des mesures déjà prévues dans les normes en vigueur dans le Groupe PSA Peugeot Citroën mais qui font l'objet d'aménagements spécifiques dans le cadre de la mise en œuvre du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi. C'est le cas de la prime exceptionnelle en cas de mobilité définitive sans changement de résidence, cette prime visant à compenser la contrainte de trajet quotidien. Cette prime mensuelle versée sur 36 mois est d'un montant brut variant de 115 euros à 230 euros en fonction de la contrainte de trajet.

Le présent accord introduit des améliorations visant à accompagner la mobilité interne engagée en période de volontariat comme en période de licenciement pour motif économique.

Par ailleurs, dans le cadre de la mobilité interne, il est précisé que les H- et les J- de la partie collective du compte courant et de la réserve individuelle, ainsi que les compteurs chômage annuels sont remis à 0 pour l'ensemble des catégories professionnelles à la date de la mutation.

4.1. Aménagement des lignes internes de transport

Afin de faciliter la mobilité interne au sein de la région parisienne, les cartographies et les horaires des transports internes des sites d'Aulnay et de Poissy pourraient être aménagés. L'étude des évolutions à apporter sera menée à partir des souhaits de mobilité interne recensés pendant la phase de volontariat.

Cette étude, menée par une équipe projet Poissy/Aulnay-Sous-Bois en relation avec le PMP, sera exposée et suivie dans le cadre de la commission locale de suivi du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Elle portera notamment sur :

- Le prolongement et/ou l'adaptation des lignes existantes de Poissy en évitant les allongements de temps trop importants.
- L'examen systématique et prioritaire d'un mode de transport interne sous condition de taux de remplissage.
- La mise en place de nouvelles lignes internes sous condition de taux de remplissage.

4.2. Aménagement des conditions de versement de la prime d'installation et de la prime de mobilité en cas de déménagement

Selon les normes en vigueur au sein du Groupe PSA Peugeot Citroën, pour bénéficier des aides liées à la mobilité (prime de mobilité) et au changement de résidence (prime d'installation), les 3 conditions suivantes doivent être cumulativement remplies :

- La distance entre le domicile actuel (avant déménagement) et le nouveau lieu de travail est d'au moins 50 km et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 heure 30 (conditions URSSAF).
- Le salarié muté choisit de déménager avec sa famille pour se rapprocher de façon sensible de son nouveau lieu de travail. Ce rapprochement doit l'amener à une distance maximale de 25 km de son lieu de travail ou à un temps de trajet de 45 minutes maximum.
- Le déménagement doit être intervenu dans un délai compris entre 6 mois avant la mutation et un an maximum après la mutation.

Il est rappelé que :

- la prime de mobilité est soumise à cotisations sociales et elle est imposable,
- la prime d'installation est soumise à cotisations sociales sauf sur la part des frais qui peuvent être justifiés selon les règles URSSAF en vigueur. Elle est imposable.

En fonction de décisions administratives à venir, il pourrait être envisagé la possibilité d'intégrer la première annuité de la prime de mobilité et la prime d'installation dans l'Indemnité de Sauvegarde de l'Emploi citée dans l'introduction du chapitre 4. Ces sommes seraient ainsi non imposables, non cotisables et exonérées de CSG et de CRDS.

Dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, certaines conditions exposées ci-dessus sont assouplies.

4.2.1. Evolution des critères de trajet ouvrant droit au versement de la prime de mobilité et d'installation

Dans le cadre du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, tout salarié domicilié à plus de 35 km de son nouveau lieu de travail et souhaitant déménager pour se rapprocher à une distance maximale de 25 km ou un trajet maximum de 45 minutes pourra bénéficier du versement des primes de mobilité et d'installation telles qu'exposées au paragraphe 4.2 du présent accord.

Si les conditions URSSAF sont remplies (50 km et 1 heure 30), le salarié bénéficie des exonérations de cotisation de Sécurité Sociale sur la part des frais justifiés de la prime d'installation.

AN
CCM
FD
MR

4.2.2. Aménagement de la condition liée à la date du déménagement

La prime de mobilité et la prime d'installation seront versées dès lors que le salarié déménagera dans une période comprise entre 6 mois avant la mutation et 18 mois maximum après la mutation (au lieu d'un an) ou au plus tard le 30 septembre 2015.

Les salariés en prêt qui auront fait le choix de déménager dans les conditions fixées à l'article 4.2.1 pourront bénéficier, de façon rétroactive, du versement des aides dans le cadre de la mobilité, notamment les primes d'installation et de mobilité, ainsi que du remboursement des frais de déménagement. Ce versement interviendra à la date de la mutation définitive.

4.2.3. Traitement de la situation spécifique des mutations inter-régionales en célibataire géographique

Cette situation vise le cas d'un salarié qui fait le choix de déménager sans sa famille pour s'installer près de son nouveau lieu de travail.

Dans ce cas de figure, le salarié bénéficiera d'une majoration du barème « célibataire » pour le versement de la prime de mobilité.

Cette majoration équivaut à 50 % de l'écart entre la prime de mobilité du statut célibataire et la prime de mobilité du statut famille réelle.

La prime d'installation sera versée suivant le barème « célibataire ».

Dans l'hypothèse où la famille rejoindrait le salarié avant le terme de la période de 18 mois après la date de la mutation ou au plus tard le 30 septembre 2015, le montant des primes d'installation et de mobilité versées seraient régularisés au vue de la composition réelle de la famille.

4.2.4. Traitement de la situation des couples PCA mutés

Dans ce cas de figure, la prime d'installation est versée à un seul des deux conjoints (concubins ou pacsés) sur la base du barème dimensionné à la taille de la cellule familiale.

Deux primes de mobilité sont versées, une sur la base du barème « célibataire » et l'autre sur la base du barème dimensionné à la taille de la cellule familiale diminuée d'une personne.

4.2.5. Traitement de la situation particulière des salariés de Moissy-Cramayel ayant fait l'objet d'une mutation sur le site d'Aulnay-Sous-Bois

Quel que soit leur projet de mobilité interne ou externe, les salariés de Moissy-Cramayel qui ont fait l'objet d'une mutation récente sur le site d'Aulnay-Sous-Bois recevront le solde des annuités de la prime de mobilité restant à venir au titre de cette mutation.

4.3. Aménagement du barème de la mobilité inter-régionale

Le barème de la prime de mobilité et de la prime d'installation est aménagé pour les salariés de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois qui feront l'objet d'une mobilité interne.

W
EC
SN FD
MR

La mobilité inter-régionale de Province à Province ou de Paris vers la Province sera couverte par le barème unique correspondant au barème « Province 1 » suivant le tableau ci-dessous.

La mobilité de la Province vers la Région Parisienne restera soumise au barème Région Parisienne.

	Région Parisienne		Province 1	
	Installation	Mobilité	Installation	Mobilité
C ou 1 personne	3 mois de salaire + 1863 €/enf. Mini 9180 € Maxi 22440 €	20196 €	3 mois de salaire + 1863 €/enf. Mini 8160 € Maxi 20400 €	10977 €
M ou 2 personnes		26822 €		13461 €
M + 1 ou 3 personnes		34170 €		18742 €
M + 2 ou 4 personnes		45042 €		23610 €
M + 3 ou 5 personnes		46593 €		25266 €
M + 4 ou 6 personnes		48666 €		27751 €

4.4. Assouplissement des conditions de versement de la prime de mobilité

En principe, et en raison de son caractère imposable, la prime de mobilité est versée en 4 échéances égales à la date anniversaire de la mutation.

En cas d'achat de la résidence principale consécutif à une mobilité interne, sur demande du salarié, les deux premières annuités de la prime de mobilité pourront être versées en une seule fois, à la date de la mutation.

4.5. Aides complémentaires dans le cadre de la mobilité interne

La recherche d'une solution de logement et de travail pour le conjoint (non PCA) peuvent être des freins à la mobilité. Dès lors, en complément des aides financières, le présent accord prévoit le renforcement de certaines aides complémentaires.

4.5.1. Aide à la recherche de logement et au déménagement

✿ Logement

Les normes relatives à la mobilité interne en vigueur dans le Groupe PSA Peugeot Citroën proposent un panel de mesures pour aider les collaborateurs dans leur recherche de solution de logement en cas de mutation géographique.

Ces aides sont à la fois techniques (aide à la recherche du logement) et également financières (avance des frais de caution, remboursement des frais d'agence et d'établissement de bail, participation aux frais notariés à hauteur de 6 % maximum du montant de la prime de mobilité).

Les aides à la recherche d'un logement sont renforcées par le présent accord pour les salariés d'Aulnay-Sous-Bois et de Rennes concernés par le projet de licenciement économique et qui acceptent une mutation géographique. Ils bénéficient d'une action de « relocation ».

AV
SAC
MR FD

Cette action de relocation sera menée sur le site d'accueil du salarié par un cabinet spécialisé.

Ce cabinet spécialisé s'engage à accompagner le salarié dans sa recherche de logement en cohérence avec ses critères de choix et son budget. Le cabinet prend également en charge la réalisation des formalités administratives.

✚ Déménagement

Selon les normes en vigueur dans le Groupe PSA Peugeot Citroën, les frais de déménagement sont à la charge financière de Peugeot Citroën Automobiles sur présentation de 3 devis.

Il est ajouté à cette prise en charge :

- La prise en charge des enfants dans les deux voyages aller-retour prévus pour le salarié et son conjoint.
- L'attribution d'un jour de congé supplémentaire lors du déménagement (soit 3 jours au total).

4.5.2. Aide à la recherche d'emploi pour le conjoint du salarié muté

Le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 prévoit d'accompagner le conjoint ne travaillant pas dans le Groupe et qui quitte son emploi pour suivre le salarié muté.

Cet accompagnement individualisé du conjoint est confié à un cabinet extérieur suivant un cahier des charges établi par Peugeot Citroën Automobiles qui se doit d'en faire respecter les dispositions.

La prise en charge du conjoint du salarié PCA se traduit par :

- Une évaluation des potentialités et des connaissances du candidat.
- La définition d'un projet professionnel tenant compte des possibilités du marché de l'emploi. Ce projet professionnel est signé et validé par le candidat et le consultant.
- Un accompagnement dans les techniques de recherche d'emploi (élaboration de CV, lettre de candidature, simulation d'entretien d'embauche...).
- Un accompagnement actif dans la prospection d'emploi.

Le cabinet devra proposer deux offres d'emploi à chaque candidat correspondant au projet professionnel et débouchant sur au moins un entretien avec une entreprise recruteuse.

AV
CC
SM PD
MR

Chapitre 5. Amélioration des dispositions relatives à la formation

5.1. Adaptation de l'offre de formation en fonction du projet du salarié

5.1.1. Formation de remise à niveau

La formation permet d'accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel interne ou externe.

Si le salarié s'oriente vers un projet professionnel externe, notamment chez un autre employeur, il peut être accompagné par des actions de formation de remise à niveau dans 9 modules prévus (écriture, calcul, représentation dans l'espace, représentation dans le temps, réglementation (qualité, sécurité), gestes et postures, informatique/bureautique, attitudes et comportements professionnels, gestion de l'oral).

Ces modules de formation sont construits avec l'AFPA. Ils pourront être animés par des formateurs externes ou par des tuteurs PCA formés, ces personnes pouvant être des salariés ayant adhéré aux mesures du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (ex : Congé Senior, congé de réindustrialisation).

Les salariés, sous réserve de la validation du besoin de formation par le Pôle de Mobilité Professionnelle, suivront ces cursus de formation pendant leur temps de travail.

5.1.2. Formation reconversion

La demande d'une formation reconversion nécessite, notamment une validation préalable par le Pôle de Mobilité Professionnelle. Le Pôle de Mobilité Professionnelle doit s'assurer de la robustesse du projet du salarié dans lequel elle s'inscrit avant de permettre l'engagement d'une formation reconversion.

En outre, si le volume horaire de formation dépasse 300 heures majorées des droits DIF du salarié ou la somme de 10.500 euros, l'engagement de la formation doit être validé lors d'une réunion de la Commission Formation du Comité d'Etablissement dans le respect de l'anonymat du salarié. La Commission Formation se prononcera sur la base de critères objectifs : existence d'un projet professionnel validé, un besoin de formation nécessaire par rapport à ce projet cible, les prérequis permettant la réalisation de la formation.

Pour traiter les dossiers de dépassement, la composition de la Commission Formation du Comité d'Etablissement est celle applicable localement. Elle est élargie à un membre par Organisation Syndicale signataire du présent accord et représentée sur le site par un Représentant de la Section Syndicale.

Pour suivre ce cursus de formation long, le salarié doit adhérer à un congé de reclassement pendant la période de volontariat.

AV
CC
SM ED MR

5.2. Valorisation des parcours professionnels

Le Pôle de Mobilité Professionnelle proposera à chaque salarié l'établissement d'un « Passeport de Compétences » construit sur la base des référentiels métiers, en exploitant les grilles SCOP pour les ouvriers, ou les fiches de maîtrise globale de la fonction pour les Tam et les Cadres.

Ce passeport récapitulera également les formations réalisées par le salarié chez Peugeot Citroën Automobiles dont l'historique est conservé dans les systèmes d'information.

Ces éléments permettront au salarié de valoriser son parcours professionnel chez Peugeot Citroën Automobiles.

Le « Passeport Compétences » sera remis au salarié par son HRBP.

AV
CL
SA PD
MR



Chapitre 6. Amélioration des dispositifs d'accompagnement prévus par le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures d'accompagnement et d'indemnisation prévues par le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, dans la période de volontariat et dans le cas où le volontariat ne permettrait pas de résoudre le sureffectif, sont améliorées par le présent accord.

Par ailleurs, dans le cadre de la mobilité externe, il est précisé que les H- de la partie collective du compte courant et de la réserve individuelle, ainsi que les compteurs chômage annuels sont remis à 0 pour l'ensemble des catégories professionnelles au moment de l'établissement du solde de tout compte. La neutralisation s'applique à l'ensemble des mesures de départ externe prévu dans le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi et amélioré par le présent accord.

6.1. Amélioration des conditions de départ pour réaliser un projet professionnel ou adhérer à un congé de reclassement pendant la période de volontariat

6.1.1. Projet professionnel

6.1.1.1. Indemnisation du projet professionnel

Les mesures d'indemnisation sont améliorées comme suit :

Sont versés au salarié au moment de la rupture de son contrat de travail :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata du temps de travail (salaire, congé ...),
- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007 avec un talon de 2 mois minimum,
- une indemnité complémentaire d'incitation au projet professionnel équivalente à 12 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur),
- une indemnité forfaitaire de 10.000 euros.

L'indemnité de départ volontaire, l'indemnité complémentaire d'incitation et l'indemnité forfaitaire sont :

- non imposables,
- exonérées de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2013,
- exonérées de CSG et de CRDS sur la somme la plus petite entre la part exonérée de cotisations de Sécurité Sociale et l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement.

AV
SM
MR PD

6.1.1.2. Prévoyance, complémentaire santé et autres avantages

- Le salarié reclassé chez un nouvel employeur ne bénéficie pas du principe de la portabilité des régimes de prévoyance et de complémentaire santé obligatoires chez Peugeot Citroën Automobiles.
- Le salarié continue à bénéficier de l'avantage VCG pendant 5 ans à compter de la date de notification de la rupture de son contrat de travail.
- Il bénéficie de la carte de retraité et des avantages associés (tarif VCG à vie), s'il fait liquider une retraite à taux plein dans les 3 ans suivant la notification de la rupture de son contrat de travail. Le salarié de Rennes doit apporter à son site d'origine les éléments justifiant la liquidation de sa retraite dans les délais requis pour que la carte de retraité puisse être émise. Pour les salariés d'Aulnay-Sous-Bois, les éléments devront être transmis à la Structure Centrale animée par DRHQ/DDRH à Poissy.

6.1.2. Amélioration du congé de reclassement volontaire

6.1.2.1. Durée du congé de reclassement volontaire

La durée du congé de reclassement en période de volontariat est portée forfaitairement à 12 mois pour tous les salariés quels que soient leur ancienneté et leur statut.

Pour bénéficier d'un temps de reclassement plus long, le salarié peut décider de positionner avant le début de son congé de reclassement ses droits à congés (RTT, congés d'ancienneté, congé payés). Il mentionne cette intention dans la déclaration de départ volontaire.

Par ailleurs, le salarié, pendant le congé de reclassement de 12 mois, pourrait souhaiter réaliser des missions professionnelles en intérim ou en CDD chez d'autres employeurs. Ces missions pourraient lui permettre de confirmer ses souhaits d'orientation professionnelle vers certains secteurs porteurs d'emploi.

Dans ce cadre, Peugeot Citroën Automobiles fera une demande à l'Administration pour qu'il puisse être considéré que, pendant ces périodes travaillées, le congé de reclassement est suspendu. Celui-ci reprendrait son cours à l'issue des périodes travaillées pour la durée restant à courir du congé de reclassement avant le début de la période travaillée.

Afin de ne pas allonger, au-delà de 18 mois, la période de congé de reclassement intégrant des périodes de travail, ces dernières ne pourront pas dépasser 6 mois, réalisées en une ou plusieurs fois.

6.1.2.2. Indemnités versées à l'issue du congé de reclassement volontaire

Les sommes versées au salarié à l'issue du congé de reclassement sont les suivantes :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata du temps de travail (salaire, congé ...),
- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007 avec un talon de 2 mois minimum,
- une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 9 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur).

AV
CC
MR
FD

L'indemnité de départ volontaire et l'indemnité complémentaire d'incitation sont :

- non imposables,
- exonérées de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2013,
- exonérées de CSG et de CRDS sur la somme la plus petite entre la part exonérée de cotisations de Sécurité Sociale et l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement.

En cas de décès du salarié pendant la durée du congé de reclassement, il sera versé au conjoint (concubin ou pacsé) survivant ou aux ayants droits, les éléments du solde de tout compte, l'indemnité de départ volontaire et l'indemnité complémentaire d'incitation.

6.2. Améliorations des conditions de départ pour adhérer à un congé de reclassement dans la phase de licenciement pour motif économique

Les améliorations apportées par l'accord au congé de reclassement en période de licenciement pour motif économique concernent la durée du congé de reclassement et les indemnités versées à son terme.

6.2.1. Durée du congé de reclassement

La durée du congé de reclassement en phase contrainte est portée forfaitairement à 12 mois pour tous les salariés quels que soient leur ancienneté, leur statut et leur âge.

6.2.2. Indemnités versées à l'issue du congé de reclassement

Le salarié reçoit à l'issue du congé de reclassement :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata du temps de travail (salaire, congé ...),
- l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée conformément aux dispositions conventionnelles issues de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC, avec un talon de 2 mois minimum,
- une indemnité complémentaire de rupture du contrat de travail équivalente à 7 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet sur la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur).

Si le salarié se reclassifie avant le terme du congé de reclassement (12 mois) dans un emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, il perçoit sous forme d'une indemnité d'incitation au reclassement rapide, l'ensemble des allocations de reclassement que Peugeot Citroën Automobiles lui aurait versé jusqu'au terme de son congé de reclassement.

L'indemnité conventionnelle de licenciement, l'indemnité complémentaire de rupture et l'indemnité d'incitation au reclassement rapide sont :

- non imposables,
- exonérées de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2013,
- exonérées de CSG et de CRDS sur la somme la plus petite entre la part exonérée de cotisations de Sécurité Sociale et l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement.

AV
MR CC
FD

En cas de décès du salarié pendant la durée du congé de reclassement, il sera versé au conjoint (concubin ou pacsé) survivant ou aux ayants droits, les éléments du solde de tout compte, l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité complémentaire de rupture.

6.3. Améliorations des conditions de départ communes en période de volontariat et en phase de licenciement pour motif économique

6.3.1. Talonnement du barème de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement

Dans le cas d'un départ volontaire de l'entreprise ou dans le cas d'un licenciement contraint, le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi précise que le salarié perçoit une indemnisation équivalente à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007.

Le montant de l'indemnité de rupture du contrat de travail calculé sur la base du barème issu de l'avenant de septembre 2007 ne pourra être inférieur à 2 mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du salarié.

6.3.2. Indemnisation à 100 % des 3 premiers mois du congé de reclassement

Selon les dispositions du Code du travail, l'indemnisation du salarié pendant la durée du congé de reclassement est la suivante :

- Pendant la durée équivalente au préavis conventionnel, le salarié perçoit sa rémunération normale (hors indemnités) soumise à l'ensemble des cotisations de Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS. Elle est imposable.
- Au-delà de la période équivalente au préavis, le salarié perçoit une allocation de 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Son montant ne pourra être inférieur à 85 % du SMIC brut. Cette allocation est exonérée de cotisations de Sécurité Sociale. Elle est soumise à la CSG et à la CRDS. Elle n'est pas imposable.

A titre exceptionnel, pour les salariés dont la durée du préavis est inférieure à 3 mois, il est versé une indemnité nette complémentaire permettant de garantir le maintien de la rémunération nette versée le dernier mois du préavis. Cette indemnité est versée mensuellement après l'expiration de la période équivalente au préavis et jusqu'à la fin du 3ème mois du congé de reclassement :

- Pour les salariés ayant un mois de préavis, cette indemnité est versée pendant 2 mois.
- Pour les salariés ayant deux mois de préavis, cette indemnité est versée pendant 1 mois.

Cette indemnité nette complémentaire constitue une majoration de l'indemnité complémentaire. Elle en suit donc le régime fiscal et social.

Au-delà de cette période de 3 mois, les règles d'indemnisation du congé de reclassement sont les règles de droit commun.

AV
OC
SM
MR
FD


6.3.3. Différentiel de rémunération

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié reclassé chez un nouvel employeur perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez Peugeot Citroën Automobiles.

Pour prétendre au versement du différentiel de rémunération, le salarié doit s'être reclassé chez un nouvel employeur, au plus tard, 12 mois après la fin du congé de reclassement.

Le différentiel de rémunération est versé uniquement pour le reclassement chez le premier employeur suivant la rupture du contrat de travail PCA.

La prise en charge du différentiel de rémunération est réalisée dans la limite de 300 euros nets ou 12 % du salaire mensuel net PCA, par mois pour les 12 premiers mois de reclassement, et de 200 euros nets ou 8 % du salaire mensuel net PCA, par mois pour les 12 mois suivant de reclassement.

L'analyse du différentiel de rémunération est réalisée par tranches de 3 mois.

Le montant du différentiel de rémunération est calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement.

Le salaire de l'emploi antérieur versé par Peugeot Citroën Automobiles est la rémunération nette moyenne perçue par le bénéficiaire au cours des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur.

Le salaire de l'emploi de reclassement correspond au salaire net moyen perçu par le salarié par tranches de 3 mois successives pendant 2 ans.

Le différentiel n'est pas versé si, lors de l'instruction du 1er versement, l'écart constaté entre les 2 rémunérations est inférieur à 20 euros sur les 3 premiers mois.

Pour bénéficier de ces versements, le salarié doit adresser au Pôle de Mobilité Professionnelle les bulletins de paie justifiant de la perte de salaire tous les 3 mois. Si le salarié n'a pas adressé ses bulletins de paie dans les 2 mois suivant chaque période de 3 mois, sa demande est rejetée.

Le versement du différentiel de rémunération, réalisé en 8 échéances, constitue une majoration de l'indemnité d'incitation complémentaire et en suit donc le régime fiscal et social.

Une convention d'Allocation Temporaire Dégressive sera sollicitée auprès de l'Etat en complément du dispositif conventionnel mis en place.

6.3.4. L'aide à la création d'entreprise

Le projet professionnel et le congé de reclassement peuvent aboutir à une création ou à une reprise d'entreprise ou à un projet dans le cadre de l'auto-entreprise.

La création d'entreprise étant elle-même génératrice d'emplois, les aides financières visant à accompagner les créateurs/repreneurs d'entreprise sont améliorées par le présent accord.

AN
SM ee
MR FD
M

Elles sont les suivantes :

- La possibilité de bénéficier d'un prêt à taux 0 d'un montant maximum de 15.000 euros sur présentation des documents permettant d'établir l'effectivité de la création ou de la reprise d'entreprise.
- L'indemnité complémentaire individuelle de création ou reprise d'entreprise reste fixée à 6.000 euros.

Cette indemnité est versée en deux fois : une première moitié dès la présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF), et la seconde moitié après 6 mois d'activité suivant l'immatriculation (sur justificatif du maintien d'une activité réelle).

Les éventuelles aides publiques, accordées par l'Etat au salarié concerné, pourraient se rajouter à cette indemnité.

- L'indemnité d'aide à l'emploi local reste fixée à 2.000 euros.

Elle est versée lors du premier versement de l'indemnité complémentaire individuelle, si la création ou la reprise d'entreprise a lieu dans le bassin d'emploi où travaillait le salarié avant son départ.

- L'indemnité de soutien à la création d'emploi est améliorée. Elle est fixée à 1.500 euros. En cas d'embauche d'un salarié PCA, elle sera portée à 2.500 euros.

Elle est versée lors du second versement de l'indemnité complémentaire individuelle, dès lors que le salarié repreneur ou créateur d'emploi établit avoir déclaré à l'URSSAF l'embauche d'un salarié (déclaration unique d'embauche) dans les 12 mois suivant la création d'entreprise.

Le nombre d'indemnités de soutien à la création d'emploi est plafonné à 2 emplois à temps plein, soit 3.000 euros pour deux emplois créés et 5.000 euros pour l'embauche de deux salariés PCA.

Les aides versées dans le cadre de la création/reprise d'entreprise constituent une majoration de l'indemnité complémentaire. Elles en suivent donc le régime social et fiscal.

6.3.5. Aides à la formation (hors projet professionnel pour autre emploi de la période de volontariat)

Si le projet impose une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prend en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée des formations sont validés par le Pôle de Mobilité Professionnelle. Le financement est plafonné à 300 heures de formation auxquelles s'ajoutent les droits DIF, et dans la limite de 10.500 euros.

Si le volume horaire de formation dépasse 300 heures majorées des droits DIF ou la somme de 10.500 euros, la formation doit être validée lors d'une réunion de la Commission Formation du Comité d'Etablissement dont la composition est élargie suivant les dispositions de l'article 5.1.2 du présent accord.

SM OC
MR FD

6.4. Indemnisation et statut communs du salarié en congé de reclassement en période de volontariat et en période de licenciement pour motif économique

Il est précisé que les dispositions ci-dessous pourraient faire l'objet d'aménagements pour intégrer les éventuelles évolutions législatives et réglementaires sur le congé de reclassement.

6.4.1. Indemnisation du salarié pendant le congé de reclassement

✦ Pendant la durée équivalente au préavis conventionnel

Le salarié perçoit sa rémunération normale (hors indemnités) soumise à l'ensemble des cotisations de Sécurité Sociale, de la CSG et de la CRDS. Cette rémunération est imposable.

✦ Au-delà de la période équivalente au préavis jusqu'au terme de la période de 9 mois inclus (durée maximale légale du congé de reclassement)

Le salarié perçoit une allocation de 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur. Son montant ne pourra pas être inférieur à 85 % du SMIC. Cette allocation est exonérée de cotisations de Sécurité Sociale. Elle est soumise à la CSG et à la CRDS. Elle est imposable.

A titre exceptionnel, pour les salariés dont la durée du préavis est inférieure à 3 mois, il est versé une indemnité nette complémentaire permettant de garantir le maintien de la rémunération nette versée le dernier mois du préavis. Cette indemnité mensuelle est versée après la fin de la période équivalente au préavis et jusqu'à la fin du 3ème mois du congé de reclassement :

- Pour les salariés ayant un mois de préavis, cette indemnité est versée pendant 2 mois.
- Pour les salariés ayant deux mois de préavis, cette indemnité est versée pendant 1 mois.

Cette indemnité constitue une majoration de l'indemnité d'incitation. Elle en suit donc le régime fiscal et social (cf. article 6.2.2).

✦ Au-delà de la durée légale maximale du congé de reclassement et jusqu'à la fin du congé de reclassement de 12 mois

L'allocation versée au salarié est fixée à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur. Son montant ne pourra être inférieur à 85 % du SMIC brut. Cette allocation est soumise aux cotisations de Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS. Elle est imposable. Le salarié accepte, dans le courrier d'adhésion au congé de reclassement, ce montant d'allocation.

Il est versé mensuellement au salarié une indemnité nette complémentaire visant à garantir le maintien de l'allocation nette versée le dernier mois de la période précédente. Cette indemnité nette constitue une majoration de l'indemnité d'incitation. Elle en suit donc le régime fiscal et social (cf. article 6.2.2).

AV
CC
en
MR
ED

6.4.2. Statut du salarié durant le congé de reclassement

✳ Pendant la période équivalente au préavis

La période équivalente au préavis est assimilée à du salaire et à du temps de travail effectif pour la détermination des droits issus de l'ancienneté, pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, des droits à congés payés et à la RTT.

✳ Au-delà de la période équivalente au préavis et jusqu'à la fin de la durée légale maximale du congé de reclassement (9 mois inclus) :

- le salarié conserve la qualité d'assuré social et le maintien du bénéfice des prestations du régime d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès,
- les trimestres de retraite du régime général sont validés mais non cotisés,
- le salarié et l'employeur ne cotisent ni à l'AGIRC, ni à l'ARRCO, ni au dispositif de retraite PSA à cotisations définies. Il n'y a donc pas d'acquisition de points,
- le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés, ni RTT. Cette durée supplémentaire n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

✳ Au-delà de la durée légale maximale du congé de reclassement (9 mois) et jusqu'à la fin du congé de reclassement de 12 mois

- le salarié a la qualité d'assuré social et bénéficie des prestations du régime d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès,
- les trimestres de retraite du régime général sont validés et cotisés,
- le salarié et l'employeur cotisent à l'AGIRC, à l'ARRCO et au dispositif de retraite PSA à cotisations définies. Il acquiert des points,
- le salarié acquiert des droits à congés payés et à RTT. Cette durée supplémentaire est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

6.4.3. Prévoyance, complémentaire santé et autres avantages

- Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par Peugeot Citroën Automobiles. A ce titre, il bénéficie du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de Peugeot Citroën Automobiles. Seules sont prélevées sur l'allocation du congé de reclassement les cotisations, employeur et salarié, au régime de complémentaire santé. Le bénéfice de la prévoyance est acquis sans cotisation.

A l'issue du congé de reclassement, sauf si le salarié s'est reclassé chez un nouvel employeur, il bénéficie, à sa demande, du principe de la portabilité des régimes de prévoyance et de complémentaire santé pendant 9 mois maximum. Il doit s'acquitter de sa part de cotisations au régime de complémentaire santé obligatoire et la participation de l'employeur est maintenue.

- Le salarié bénéficie de l'avantage VCG pendant une durée de 5 ans à compter de la notification de la rupture de son contrat.
- Il bénéficie de la carte de retraité et des avantages associés (tarif VCG à vie), s'il fait liquider une retraite à taux plein dans les 3 ans suivant la notification de la rupture de son contrat de travail. Le salarié de Rennes doit apporter à son site d'origine les éléments justifiant la liquidation de sa retraite dans les délais requis pour que la carte de retraité puisse être émise. Pour les salariés d'Aulnay-Sous-Bois, les éléments devront être transmis à la Structure Centrale animée par DRHQ/DDRH à Poissy.

AN
CC
SM
MR
ED

Chapitre 7: Dispositifs complémentaires d'accompagnement vers l'emploi dans le cadre de reclassement externe pendant la phase de volontariat

Le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 contient, en période de volontariat, cinq mesures de reclassement externe :

- le projet professionnel vers un autre employeur,
- la création ou la reprise d'entreprise,
- la réalisation d'un projet personnel pour suivre son conjoint(e) non PSA muté(e),
- l'adhésion au congé de reclassement volontaire,
- le Départ Volontaire en Retraite à taux plein.

En plus de ces mesures, quatre nouveaux dispositifs d'accompagnement vers l'emploi ont été construits pour répondre aux objectifs de Peugeot Citroën Automobiles de proposer à chaque salarié de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois une solution de reclassement interne ou externe.

Ces dispositifs d'accompagnement supplémentaires ouverts en période de volontariat, sont :

- le dispositif de transition vers la réindustrialisation (7.1),
- le dispositif de transition professionnelle (7.2),
- le dispositif d'accompagnement des salariés d'Aulnay-Sous-Bois fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi (7.3),
- le dispositif de maintien dans l'emploi des séniors (7.4).

7.1. Dispositif de transition vers la réindustrialisation

7.1.1. Contexte

Dans le cadre du projet d'arrêt des activités de production automobiles sur le site d'Aulnay-Sous-Bois et de réduction des effectifs sur le site de Rennes, Peugeot Citroën Automobiles souhaite conclure dans les prochains mois avec les services de l'Etat des conventions de revitalisation pour redynamiser les bassins d'emploi de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois.

En outre, Peugeot Citroën Automobiles cherche à promouvoir une réindustrialisation des sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois. Il s'agit d'implanter sur les surfaces disponibles de nouvelles activités pérennes et conduites par des investisseurs, nationaux ou étrangers, susceptibles de proposer des emplois en adéquation avec les compétences des salariés des deux sites concernés par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Une équipe dédiée à la réindustrialisation a été mise en place au sein de la Direction Industrielle pour mener ce projet d'Entreprise. Cette équipe dédiée s'appuie sur le cabinet spécialisé BPI et des conventions de partenariat conclues avec l'Agence Régionale de Développement Paris Ile de France (ARD) ou encore l'Agence Française pour les Investissements Internationaux (AFII).

Simultanément à l'identification d'entreprises disposées à s'installer sur les sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois, une action est conduite par Peugeot Citroën Automobiles auprès des Préfectures et des Régions, afin de faciliter les démarches administratives pour permettre à ces sociétés de s'implanter dans les meilleurs délais.

SA
MR
AV
CE
FD

Pour Aulnay-Sous-Bois, les étapes de réindustrialisation par implantation de nouvelles sociétés débuteront au 2^{ème} trimestre 2013. Pour Rennes, elles commenceront au 2^{ème} trimestre 2014.

Le dispositif de transition vers la réindustrialisation permet de gérer un décalage jusqu'à 18 mois entre la fin de la période de volontariat et la disponibilité effective de l'emploi. Il facilite l'accessibilité des salariés de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois aux offres d'emplois des entreprises qui s'installeraient sur les surfaces rendues disponibles sur les deux sites.

Les Comités d'Etablissement des sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois seront informés régulièrement de l'avancement des projets de réindustrialisation et de l'affectation des fonds des conventions de revitalisation. Une fois le Plan de Sauvegarde de l'Emploi mis en œuvre, ce suivi sera réalisé mensuellement dans le cadre des commissions locales de suivi et tous les 3 mois, dans le cadre de la commission centrale de suivi, dont la composition est définie à l'article 8.1 du présent accord.

7.1.2. Présentation du dispositif de transition vers la réindustrialisation

Le dispositif de transition vers la réindustrialisation est ouvert aux salariés de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet de réduction des effectifs.

Le dispositif de transition vers la réindustrialisation permet au salarié volontaire de concrétiser une embauche en CDI au sein d'une société qui s'installera sur le site d'Aulnay-Sous-Bois ou de Rennes.

Il permet de faire la liaison entre la date de disponibilité du salarié avec son embauche définitive par la société d'accueil.

7.1.3. Modalités d'adhésion au dispositif de transition vers la réindustrialisation

Le salarié peut adhérer au dispositif de transition vers la réindustrialisation pendant la période de volontariat.

Les offres d'emploi sont transmises par les sociétés d'accueil au Pôle de Mobilité Professionnelle via une fiche descriptive.

L'offre d'emploi est affichée au Pôle de Mobilité Professionnelle et sur les panneaux réservés aux communications de la Direction. Elle est également accessible sur les sites intranet et internet dédiés au Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

A l'issue de la période de volontariat, les offres d'emplois transmises par les sociétés d'accueil au Pôle de Mobilité Professionnelle seront considérées comme des Offres Valables d'Emplois proposées par Peugeot Citroën Automobiles dès lors qu'elles répondent aux critères définissant une Offre Valable d'Emploi.

7.1.4. Adhésion pendant la période de volontariat

Pour déclarer son intérêt pour une offre d'emploi dans le cadre du dispositif de transition vers la réindustrialisation, le salarié adresse au Pôle de Mobilité Professionnelle la déclaration d'intention. Cette formalité doit être réalisée pendant la période de volontariat.

AN
CC
MR
FD

Dans les 15 jours suivant la réception de sa déclaration d'intention, le Pôle de Mobilité Professionnelle reçoit le salarié pour l'informer des modalités de mise en œuvre de son projet, incluant notamment les mesures financières accordées pour aider le salarié à le finaliser dans l'hypothèse où la société d'accueil retiendrait sa candidature (formation, congé de réindustrialisation éventuel, indemnités d'incitation ...).

7.1.5. Sélection par la société d'accueil

Dans le cadre de ses relations avec les sociétés qui s'implanteront sur les sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois, Peugeot Citroën Automobiles leur rappellera les enjeux sociaux et sociétaux inhérents à l'embauche équilibrée d'hommes et de femmes de toute origine, de personnes handicapées ou de séniors.

La sélection des candidats est effectuée par l'entreprise qui s'implantera sur le site en fonction de ses propres processus et critères de recrutement dans le respect des lois et règlements en vigueur. Au cours de cette étape, le salarié recevra de la part de la société d'accueil toutes les informations utiles à sa réflexion.

La sélection des candidats par l'entreprise d'accueil devra être achevée avant la fin de la période de volontariat.

La société d'accueil informera le candidat du résultat positif ou négatif de son entretien de recrutement, dans un délai d'un mois maximum après la fin du processus de recrutement et, dans tous les cas, avant la fin de période de volontariat.

7.1.6. Formalisation de l'engagement

Une fois la candidature du salarié définitivement validée, Peugeot Citroën Automobiles, l'entreprise d'accueil et le salarié signeront un courrier d'engagement avec une date définitive d'embauche. Ce courrier prend la forme juridique d'une promesse d'embauche.

Le salarié pourra alors adresser au Pôle de Mobilité Professionnelle la déclaration de départ volontaire avec un descriptif détaillé de son projet. Sur la base de la déclaration de départ volontaire, la commission de validation entérinera définitivement le projet du salarié dans les dix jours maximum suivant la réception de la déclaration de départ volontaire.

Déclaration d'Intention		Formalisation du Projet		Rupture du Contrat de Travail		
1 - Retirer le formulaire de déclaration d'intention	2 - Adresser le formulaire au PMP par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée	3 - Rdv fixé par le PMP dans les 15 jours suivant la réception de la déclaration d'intention	4 - Entretien de recrutement réalisé par la société d'accueil. Le candidat est informé dans le mois du résultat de l'entretien	6 - Envoi de la déclaration de départ volontaire signée avec descriptif détaillé du projet et justificatifs liés	7 - Examen de la déclaration de départ volontaire par la commission de validation dans les 10 jours suivant la réception de la déclaration de départ volontaire	8 - En cas d'acceptation, notification de la lettre de rupture du contrat de travail pour motif économique
			5 - Formalisation de la promesse d'embauche			

SM
MR
AV
CC
FD

7.1.7. L'entrée dans le dispositif de transition vers la réindustrialisation

Le dispositif de transition vers la réindustrialisation est différent selon que l'emploi, chez le nouvel employeur, est à pourvoir pendant ou après la phase de volontariat.

7.1.7.1. Le poste chez le nouvel employeur est à pourvoir pendant la période de volontariat

✦ Rupture du contrat de travail

Le salarié détermine avec le Pôle de Mobilité Professionnelle la date de rupture du contrat de travail PCA pour permettre, dans les meilleures conditions, la prise de poste chez le nouvel employeur.

Le contrat de travail est rompu pour motif économique. En tant que de besoin, le salarié peut demander à être dispensé de réaliser son préavis, afin de pouvoir être embauché à la date fixée par le nouvel employeur. Le préavis non effectué à la demande du salarié n'est pas indemnisé.

La rupture du contrat de travail PCA coïncide avec la signature du nouveau contrat de travail en CDI par le salarié et son nouvel employeur.

La rupture du contrat de travail est définitive. Il n'est pas prévu de clause de retour au sein d'un établissement de Peugeot Citroën Automobiles. Toutefois, le salarié conserve le bénéfice de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 1233-45 du Code du travail.

✦ Modalités financières du départ

La rupture du contrat de travail, intervenue dans le cadre du dispositif de transition vers la réindustrialisation, est assimilée à la réalisation d'un projet professionnel externe vers un autre employeur prévue dans le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 et amélioré par le présent accord.

Le salarié reçoit, à la rupture de son contrat de travail :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata du temps de travail (salaire, congé ...),
- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007 avec un talon de 2 mois minimum,
- une indemnité complémentaire d'incitation au projet professionnel équivalente à 12 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet pendant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur),
- une indemnité forfaitaire de 10.000 euros

AN
CC
SM
MR
FD

L'indemnité de départ volontaire, l'indemnité complémentaire d'incitation et l'indemnité forfaitaire sont :

- non imposables,
- exonérées de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2013,
- exonérées de CSG et de CRDS sur la somme la plus petite entre la part exonérée de cotisations de Sécurité Sociale et l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement.

Différentiel de rémunération

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié reclassé chez un nouvel employeur perçoit un salaire moindre que le salaire perçu chez Peugeot Citroën Automobiles.

Le différentiel de rémunération est versé uniquement pour le reclassement dans l'entreprise d'accueil.

La prise en charge du différentiel de rémunération est réalisée dans la limite de 300 euros nets ou 12 % du salaire mensuel net PCA, par mois pour les 12 premiers mois de reclassement, et de 200 euros nets ou 8 % du salaire mensuel net PCA, par mois pour les 12 mois suivant de reclassement.

L'analyse du différentiel de rémunération est réalisée par tranches de 3 mois.

Le montant du différentiel de rémunération est calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement.

Le salaire de l'emploi antérieur versé par Peugeot Citroën Automobiles est la rémunération nette moyenne perçue par le bénéficiaire au cours des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet pendant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur.

Le salaire de l'emploi de reclassement correspond au salaire net moyen perçu par le salarié par tranches de 3 mois successives pendant 2 ans.

Le différentiel n'est pas versé si, lors de l'instruction du 1er versement, l'écart constaté entre les deux rémunérations est inférieur à 20 euros sur les 3 premiers mois.

Pour bénéficier de ces versements; le salarié doit adresser au Pôle de Mobilité Professionnelle les bulletins de paie justifiant de la perte de salaire tous les 3 mois. Si le salarié n'a pas adressé ses bulletins dans les 2 mois suivant chaque période de 3 mois, sa demande est rejetée.

Le versement du différentiel de rémunération, réalisé en 8 échéances, constitue une majoration de l'indemnité d'incitation complémentaire. Il en suit le régime fiscal et social.

Une convention d'Allocation Temporaire Dégressive sera sollicitée auprès de l'Etat en complément du dispositif conventionnel mis en place.

AM
MR EC
FD

✿ Formation

Peugeot Citroën Automobiles prend à sa charge le coût des formations d'adaptation au poste chez le nouvel employeur dans la limite de 300 heures de formation auxquelles s'ajoutent les droits DIF acquis chez Peugeot Citroën Automobiles et dans la limite de 10.500 euros.

L'entreprise d'accueil transmet à Peugeot Citroën Automobiles le devis des actions de formation pour validation préalable à leur engagement. Peugeot Citroën Automobiles se charge du paiement des formations sur présentation de la facture.

Si le volume horaire de formation dépasse 300 heures majorées des droits DIF du salarié ou la somme de 10.500 euros, l'engagement de la formation doit être validé lors d'une réunion de la Commission Formation du Comité d'Etablissement dans le respect de l'anonymat du salarié. La composition est élargie suivant les dispositions de l'article 5.1.2 du présent accord.

7.1.7.2. Le poste chez le nouvel employeur est à pourvoir après la période de volontariat

✿ Rupture du contrat de travail et affectation dans le Pôle de Mobilité vers la Réindustrialisation

Si le poste chez le nouvel employeur est à pourvoir après la période de volontariat, le salarié est affecté dans un Pôle de Mobilité vers la Réindustrialisation au terme de la période de volontariat.

A l'entrée dans le Pôle de Mobilité vers la Réindustrialisation, le congé de réindustrialisation débute. Il prend la forme juridique d'un congé de reclassement.

Le contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles du salarié est alors rompu pour motif économique avec prise d'effet de la rupture à la fin du congé de réindustrialisation.

La rupture du contrat de travail PCA est définitive. Il n'est pas prévu de clause de retour sur un site de Peugeot Citroën Automobiles. Toutefois, le salarié conserve le bénéfice de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 1233-45 du Code du travail.

✿ Durée du congé de réindustrialisation

La durée du congé de réindustrialisation dépend de la date à laquelle l'emploi sera disponible chez le nouvel employeur, sans pouvoir dépasser 18 mois.

Si l'embauche chez le nouvel employeur doit intervenir dans un délai de moins de 4 mois suivant le début du congé de réindustrialisation, le salarié doit accepter préalablement et par écrit la durée du congé de réindustrialisation dans la déclaration de départ volontaire.

Des emplois de réindustrialisation pourraient être à pourvoir au-delà des 18 mois maximum du congé de réindustrialisation. Dans ce cas de figure, ils deviennent des Offres Valables d'Emploi prévues à l'article 7.1.3. du présent accord. Néanmoins, les salariés, pour accéder à ces emplois, peuvent accepter de poser, avant le début du congé de réindustrialisation, leurs droits à congés (RTT, congés payés, congé d'ancienneté) pour faire la jonction entre la durée du congé de réindustrialisation et le poste à pourvoir dans l'entreprise d'accueil. Ceci devra figurer dans la déclaration de départ volontaire.

AN
MR FD

Le salarié signe son nouveau contrat de travail avec son nouvel employeur à l'issue du congé de réindustrialisation.

🔧 Périodes travaillées durant le congé de réindustrialisation

Le congé de réindustrialisation intègre des périodes travaillées. Durant le congé de réindustrialisation, il est proposé au salarié :

- des missions d'intérim qui pourraient être effectuées sur un site de Peugeot Citroën Automobiles ou dans d'autres entreprises. Ces missions ont pour but de permettre au salarié, soit d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles qui pourraient lui être nécessaires dans le cadre de son nouvel emploi, soit de maintenir son employabilité. Pendant les missions d'intérim, le salarié est rémunéré par l'Entreprise de Travail Temporaire sur la base des grilles de salaire déterminées en fonction de chaque coefficient hiérarchique de l'entreprise utilisatrice,
- des missions en Contrat à Durée Déterminée chez le futur employeur ou dans toutes autres entreprises. Pendant la durée du CDD, le salarié est payé en fonction des grilles de salaire pratiquées chez l'employeur d'accueil.

Pendant les périodes travaillées durant le congé de réindustrialisation, il est prévu :

- La suspension du versement, par Peugeot Citroën Automobiles, de l'allocation de remplacement. Le versement reprend son cours normal à l'issue de la période travaillée.
- Le versement d'une indemnité nette complémentaire, si la rémunération chez l'employeur est inférieure au montant de 65 % de l'allocation de remplacement versée durant le congé de reclassement. Le montant de cette indemnité est égal à la différence entre l'allocation « nette » de 65 % et le salaire net chez le nouvel employeur. Cette indemnité prend la forme d'une majoration de l'indemnité d'incitation. Elle en suit donc le régime fiscal et social.

🔧 Formation

Peugeot Citroën Automobiles prend à sa charge le coût des formations d'adaptation au poste chez le nouvel employeur dans la limite de 300 heures de formation auxquelles s'ajoutent les droits DIF acquis chez Peugeot Citroën Automobiles et dans la limite de 10.500 euros.

Les formations sont définies et validées par le Pôle de Mobilité Professionnelle et sont en rapport direct avec le futur emploi. Peugeot Citroën Automobiles paie les formations sur présentation de la facture.

Si le volume horaire de formation dépasse 300 heures majorées des droits DIF du salarié ou la somme de 10.500 euros, l'engagement de la formation doit être validé lors d'une réunion de la Commission Formation du Comité d'Etablissement dans le respect de l'anonymat du salarié. La composition est élargie suivant les dispositions de l'article 5.1.2 du présent accord.

🔧 Modalités financières du départ

Le congé de réindustrialisation prend la forme d'un congé de reclassement. Il intègre la période de préavis conventionnel.

AV
SM CC
MR FD

Le salarié reçoit à l'issue du congé de réindustrialisation :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata du temps de travail (salaire, congé ...),
- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007 avec un talon de 2 mois minimum,
- une indemnité complémentaire d'exécution du congé de réindustrialisation équivalente à 7 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur).

L'indemnité de départ volontaire, l'indemnité complémentaire d'exécution du congé de réindustrialisation sont :

- non imposables,
- exonérées de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2013,
- exonérées de CSG et de CRDS sur la somme la plus petite entre la part exonérée de cotisations de Sécurité Sociale et l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement.

En cas de décès du salarié pendant la durée du congé de réindustrialisation, il sera versé au conjoint (concubin ou pacsé) survivant ou aux ayants droits, les éléments du solde de tout compte, l'indemnité de départ volontaire et l'indemnité complémentaire.

✿ Différentiel de rémunération

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié reclassé chez un nouvel employeur perçoit un salaire moindre que le salaire perçu chez Peugeot Citroën Automobiles.

Le différentiel de rémunération est versé uniquement pour le reclassement dans l'entreprise d'accueil.

La prise en charge du différentiel de rémunération est réalisée dans la limite de 300 euros nets ou 12 % du salaire mensuel net PCA, par mois pour les 12 premiers mois de reclassement, et de 200 euros nets ou 8 % du salaire mensuel net PCA, par mois pour les 12 mois suivant de reclassement.

L'analyse du différentiel de rémunération est réalisée par tranches de 3 mois.

Le montant du différentiel de rémunération est calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement.

Le salaire de l'emploi antérieur versé par Peugeot Citroën Automobiles est la rémunération nette moyenne perçue par le bénéficiaire au cours des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur.

Le salaire de l'emploi de reclassement correspond au salaire net moyen perçu par le salarié par tranches de 3 mois successives pendant 2 ans.

MR CC
FD

Le différentiel n'est pas versé si, lors de l'instruction du 1er versement, l'écart constaté entre les deux rémunérations est inférieur à 20 euros sur les 3 premiers mois.

Pour bénéficier de ces versements, les salariés doit adresser au Pôle de Mobilité Professionnelle les bulletins de paie justifiant de la perte de salaire tous les 3 mois. Si le salarié n'a pas adressé ses bulletins dans les 2 mois suivant chaque période de 3 mois, sa demande est rejetée.

Le versement du différentiel de rémunération, réalisé en 8 échéances, constitue une majoration de l'indemnité complémentaire d'exécution du congé de réindustrialisation. Il en suit le régime fiscal et social.

Une convention d'Allocation Temporaire Dégressive sera sollicitée auprès de l'Etat en complément du dispositif conventionnel mis en place.

☛ Rupture anticipée du congé de réindustrialisation

Peugeot Citroën Automobiles peut procéder à la rupture anticipée du congé de réindustrialisation si le salarié, après une première mise en demeure, ne remplit toujours pas les obligations inhérentes au congé de réindustrialisation. Tel sera le cas si le salarié ne réalise pas les actions de formation prévues ou ne se rend pas aux convocations du Pôle de Mobilité vers la Réindustrialisation.

Dans ce cas de rupture anticipée du congé de réindustrialisation à l'initiative de Peugeot Citroën Automobiles, le salarié :

- perd le bénéfice de la promesse d'embauche dont il bénéficie chez le nouvel employeur,
- perd le bénéfice de l'indemnité complémentaire d'exécution du congé de réindustrialisation décrit à l'article 7.1.7.2. du présent accord,
- ne peut pas adhérer à une autre mesure du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, son contrat de travail PCA étant rompu.

En cas de rupture anticipée du congé de réindustrialisation par le salarié liée à la prise d'un nouvel emploi en CDI (autre que celui proposé dans le cadre de la réindustrialisation), il bénéficie des modalités financières de départ prévues à l'article 7.1.7.2 du présent accord.

7.1.8. Indemnisation et statut du salarié durant le congé de réindustrialisation

Il est précisé que les dispositions ci-dessous pourraient faire l'objet d'aménagements pour intégrer les éventuelles évolutions législatives et réglementaires sur le congé de reclassement.

7.1.8.1. Indemnisation du congé de réindustrialisation

☛ Pendant la durée équivalente au préavis conventionnel

Le salarié perçoit sa rémunération normale (hors indemnités) soumise à l'ensemble des cotisations de Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS. Elle est imposable.

CC
FD
MR AV

- ✦ Au-delà de la période équivalente au préavis et jusqu'à la fin de la durée légale maximale du congé de reclassement (9 mois inclus)

Le salarié perçoit une allocation de 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur. Le montant de l'allocation ne pourra pas être inférieur à 85 % du SMIC. Cette allocation est exonérée de cotisations de Sécurité Sociale. Elle est soumise à la CSG et à la CRDS. Elle est imposable.

A titre exceptionnel, pour les salariés dont la durée du préavis est inférieure à 3 mois, il est versé une indemnité nette complémentaire permettant de garantir le maintien de la rémunération nette versée le dernier mois du préavis. Cette indemnité mensuelle est versée après la fin de la période équivalente au préavis et jusqu'à la fin du 3ème mois du congé de reclassement :

- Pour les salariés ayant un mois de préavis, cette indemnité est versée pendant 2 mois.
- Pour les salariés ayant deux mois de préavis, cette indemnité est versée pendant 1 mois.

Cette indemnité constitue une majoration de l'indemnité complémentaire d'exécution du congé de réindustrialisation. Elle en suit donc le régime fiscal et social.

- ✦ Au-delà de la durée légale maximale du congé de reclassement et jusqu'à la fin du congé de réindustrialisation

L'allocation versée au salarié est fixée à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur. Cette allocation ne pourra pas être inférieure à 85 % du SMIC brut. Cette allocation est soumise aux cotisations de Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS. Elle est imposable. Le salarié accepte, dans la déclaration de départ volontaire, ce montant d'allocation.

Il est versé mensuellement au salarié une indemnité nette complémentaire visant à garantir le maintien de l'allocation nette versée le dernier mois de la période précédente. Cette indemnité constitue une majoration de l'indemnité complémentaire d'exécution du congé de réindustrialisation. Elle en suit donc le régime fiscal et social.

7.1.8.2. Statut durant le congé de réindustrialisation

- ✦ Pendant la période équivalente au préavis

La période équivalente au préavis est assimilée à du salaire et à du temps de travail effectif pour la détermination des droits issus de l'ancienneté, pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, des droits à congés payés et à la RTT.

- ✦ Au-delà de la période équivalente au préavis et jusqu'à la fin de la durée légale maximale du congé de reclassement (9 mois inclus)

- le salarié conserve la qualité d'assuré social et le maintien du bénéfice des prestations du régime d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès,
- les trimestres de retraite du régime général sont validés mais non cotisés,

AN
CC
97
MR
ED

- le salarié et l'employeur ne cotisent ni à l'AGIRC, ni à l'ARRCO, ni au dispositif de retraite PSA à cotisations définies. Il n'y a donc pas d'acquisition de points,
- le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés ni RTT. Cette durée supplémentaire n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

✳ Au-delà de la durée légale maximale du congé de reclassement et jusqu'à la fin du congé de réindustrialisation

Pendant cette période, l'allocation de 65 % du salaire de référence est cotisée sur cette base :

- le salarié a la qualité d'assuré social et bénéficie des prestations du régime d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès,
- les trimestres de retraite du régime général sont validés et cotisés,
- le salarié et l'employeur cotisent à l'AGIRC, à l'ARRCO et au dispositif de retraite PSA à cotisations définies. Il acquiert des points,
- le salarié acquiert des droits à congés payés et à RTT. Cette durée supplémentaire est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

7.1.8.3. Prévoyance, complémentaire santé et autres avantages

- Pendant la durée du congé de réindustrialisation, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par Peugeot Citroën Automobiles. A ce titre, il bénéficie du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de Peugeot Citroën Automobiles. Seules sont prélevées, sur l'allocation du congé de réindustrialisation, les cotisations, employeur et salarié, au régime de complémentaire santé. Le bénéfice de la prévoyance est acquis sans cotisation.

A l'issue du congé de reclassement, le salarié s'étant reclassé chez un nouvel employeur, il ne bénéficie pas du principe de portabilité des régimes de complémentaire santé et de prévoyance de Peugeot Citroën Automobiles.

- Le salarié bénéficie de l'avantage VCG pendant une durée de 5 ans à compter de la notification de la rupture de son contrat.
- Il bénéficie de la carte de retraité et des avantages associés (tarif VCG à vie), s'il fait liquider une retraite à taux plein dans les 3 ans suivant la notification de la rupture de son contrat de travail. Le salarié de Rennes doit apporter à son site d'origine les éléments justifiant la liquidation de sa retraite dans les délais requis pour que la carte de retraité puisse être émise. Pour les salariés d'Aulnay-Sous-Bois, les éléments devront être transmis à la Structure Centrale animée par DRHQ/DDRH à Poissy.

AV
 CE
 CN
 MR
 FD

7.2. Dispositif de transition professionnelle

7.2.1. Contexte

Afin d'augmenter les opportunités de reclassement externe, Peugeot Citroën Automobiles explore avec de grandes entreprises, les entreprises s'installant sur le site dans le cadre de la réindustrialisation ou les employeurs exerçant dans des secteurs porteurs d'emplois, des possibilités de partenariat pour l'embauche de salariés des sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois concernés par la réduction des effectifs.

Cette démarche consiste à rapprocher les besoins en recrutement exprimés par ces entreprises des compétences des salariés des sites concernés par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Le partenariat entre Peugeot Citroën Automobiles et les entreprises en recherche de recrutements pour 2013 et 2014 s'établit dans le cadre d'une analyse par filières/métiers. Cette approche par filières/métiers permet, entre autres, de construire des passerelles de formation cohérentes d'une durée de 3 mois maximum.

Au-delà de cette approche filières/métiers, ce partenariat est renforcé par une meilleure connaissance, par les Gestionnaires RH de Peugeot Citroën Automobiles, des offres d'emplois proposées par les entreprises partenaires. L'organisation de forums dédiés à l'entreprise qui recrute permet aux salariés de découvrir cette entreprise et les offres d'emplois qu'elle propose.

7.2.2. Présentation du dispositif de transition professionnelle

Le dispositif de transition professionnelle vise à permettre la reconversion de salariés volontaires d'Aulnay-sous-Bois et de Rennes au sein d'entreprises recruteuses dès 2013, en associant une promesse d'embauche individuelle en CDI dans l'entreprise partenaire à l'engagement du salarié volontaire de suivre un parcours de formation adapté à son futur emploi.

7.2.3. Modalités d'adhésion au dispositif de transition professionnelle

Le salarié doit adhérer au dispositif de transition professionnelle pendant la période de volontariat. Les offres d'emplois sont transmises par l'entreprise partenaire au Pôle de Mobilité Professionnelle via une fiche descriptive. L'offre d'emplois est affichée au Pôle de Mobilité Professionnelle et sur les panneaux réservés aux communications de la Direction. Elle est également accessible sur les sites intranet et internet dédiés au Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

7.2.4. Adhésion pendant la période de volontariat

Pour déclarer son intérêt pour une offre d'emploi dans le cadre du dispositif de transition professionnelle, le salarié adresse au Pôle de Mobilité Professionnelle la déclaration d'intention. Cette formalité doit être réalisée pendant la période de volontariat.

Dans les 15 jours suivant la réception de sa déclaration d'intention, le Pôle de Mobilité Professionnelle reçoit le salarié pour l'informer des modalités de mise en œuvre de son projet, incluant notamment les mesures financières accordées pour aider le salarié à le finaliser dans l'hypothèse où la société partenaire retiendrait sa candidature (formation, congé de reclassement, indemnités d'incitation...).

AV
CC
AD
SM
MR

7.2.5. Sélection par l'entreprise partenaire

Peugeot Citroën Automobiles rappelle aux sociétés partenaires les enjeux sociaux et sociétaux inhérents à l'embauche équilibrée d'hommes et de femmes de toute origine, de personnes handicapées ou de séniors.

La sélection des candidats est effectuée par l'entreprise partenaire en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur. Au cours de cette étape, le salarié recevra de la part de la société d'accueil toutes les informations nécessaires à sa réflexion.

La sélection du candidat par l'entreprise partenaire porte notamment sur sa capacité à suivre le cursus de formation qui aura été établi conjointement avec Peugeot Citroën Automobiles. Ces cursus de formation, établis par filières ou métiers, doivent permettre aux salariés de Peugeot Citroën Automobiles d'acquérir un complément de compétences nécessaires aux nouveaux emplois proposés par l'entreprise partenaire.

Au terme du processus de recrutement, l'entreprise partenaire informera le candidat du résultat positif ou négatif de son entretien de recrutement, dans un délai d'un mois maximum après la fin du processus de recrutement et dans tous les cas avant la fin de la période de volontariat.

7.2.6. Formalisation de l'engagement

Une fois la candidature du salarié définitivement validée et le cursus de formation précisé, Peugeot Citroën Automobiles, l'entreprise partenaire et le salarié signeront un courrier d'engagement avec une date définitive d'embauche. Ce courrier prend la forme d'une promesse d'embauche.

Le salarié pourra alors adresser au Pôle de Mobilité Professionnelle la déclaration de départ volontaire avec un descriptif détaillé de son projet. Sur la base de la déclaration de départ volontaire, la commission de validation entérinera définitivement le projet du salarié dans les dix jours maximum suivant la réception de la déclaration de départ volontaire.

Déclaration d'Intention		Formalisation du Projet		Rupture du Contrat de Travail		
1 - Retirer le formulaire de déclaration d'intention	2 - Adresser le formulaire au PMP par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée	3 - Rdv fixé par le PMP dans les 15 jours suivant la réception de la déclaration d'intention	4 - Entretien de recrutement réalisé par la société d'accueil. Le candidat est informé dans le mois du résultat de l'entretien 5 - Formalisation de la promesse d'embauche	6 - Envoi de la déclaration de départ volontaire signée avec descriptif détaillé du projet et justificatifs liés	7 - Examen de la déclaration de départ volontaire par la commission de validation dans les 10 jours suivant la réception de la déclaration de départ volontaire	8 - En cas d'acceptation et de réussite à la formation débouchant sur l'embauche en CDI, notification de la lettre de rupture du contrat de travail pour motif économique

7.2.7. L'entrée dans le dispositif de transition professionnelle

Après validation définitive de sa candidature par le nouvel employeur, le salarié est intégré dans un Centre de Transition Professionnelle. Il y réalise, dans le cadre d'un congé de reclassement de 3 mois maximum, des actions de formation nécessaires à sa prise de poste chez le nouvel employeur dans la limite de 300 heures de formation auxquelles s'ajoutent les droits DIF acquis chez Peugeot Citroën Automobiles ou de 10.500 euros.

SM CC AN
MR ED
39

La durée du congé de reclassement du dispositif de transition professionnelle étant inférieure à la durée minimale légale du congé de reclassement (4 mois), elle devra avoir été expressément acceptée par le salarié. Cette acceptation devra figurer dans la déclaration de départ volontaire que doit remplir le salarié en vue de l'examen de sa demande par la commission de validation:

Le salarié entre dans le dispositif de transition professionnelle dès lors que son embauche future a été validée par l'entreprise partenaire et que le cursus de formation a été organisé pour permettre la prise de poste au sein de l'entreprise partenaire.

Pour le site d'Aulnay-Sous-Bois, le Centre de Transition Professionnelle est localisé sur le site. Il est animé par l'AFPA.

Pour le site de Rennes, les formations s'effectuent auprès d'organismes de formation externes.

A la fin du congé de reclassement, le salarié signe avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail.

7.2.8. Rupture du contrat de travail PCA

Le contrat de travail du salarié le liant à Peugeot Citroën Automobiles est rompu pour motif économique. La rupture du contrat de travail prend effet à la fin du congé de reclassement.

La rupture du contrat de travail est définitive. Il n'est pas prévu de clause de retour sur un site de Peugeot Citroën Automobiles. Toutefois, le salarié conserve le bénéfice de la priorité de réembauchage prévue à l'article L.1233-45 du Code du travail.

A titre exceptionnel, en cas d'échec aux formations constaté par Peugeot Citroën Automobiles, le salarié est réintégré sur son site d'origine. Son contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles se poursuit. Dès lors que la période de volontariat est toujours ouverte, le salarié peut adhérer à une autre mesure du Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Dans l'hypothèse inverse, le salarié qui n'aura pu être reclassé en interne se verra notifier un licenciement pour motif économique. Le courrier de licenciement intègrera la proposition d'adhésion au congé de reclassement d'une durée forfaitaire de 12 mois.

7.2.9. Modalités financières du départ

Le congé de reclassement du dispositif de transition professionnelle prend la forme d'un congé de reclassement. Le congé de reclassement intègre le préavis conventionnel.

Le salarié reçoit à l'issue du congé de reclassement :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata du temps de travail (salaire, congé ...),
- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007 avec un talon de 2 mois minimum,
- une indemnité complémentaire de transition professionnelle équivalente à 9 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur).

AN
MR PD
40

L'indemnité de départ volontaire et l'indemnité complémentaire sont :

- non imposables,
- exonérées de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2013,
- exonérées de CSG et de CRDS sur la somme la plus petite entre la part exonérée de cotisations de Sécurité Sociale et l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement.

En cas de décès du salarié pendant la durée du congé de transition professionnelle, il sera versé au conjoint (concubin ou pacsé) survivant ou aux ayants droits, les éléments du solde de tout compte, l'indemnité de départ volontaire et l'indemnité complémentaire.

7.2.10. Différentiel de rémunération

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié se reclassé chez un autre employeur dans le cadre de la transition professionnelle.

Le différentiel de rémunération est versé uniquement pour le reclassement dans l'entreprise partenaire.

La prise en charge du différentiel de rémunération est réalisée dans la limite de 300 euros nets ou 12 % du salaire mensuel net PCA, par mois pour les 12 premiers mois de reclassement, et de 200 euros nets ou 8 % du salaire mensuel net PCA, par mois pour les 12 mois suivant de reclassement.

L'analyse du différentiel de rémunération est réalisée par tranches de 3 mois.

Le montant du différentiel de rémunération est calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement.

Le salaire de l'emploi antérieur versé par Peugeot Citroën Automobiles est la rémunération nette moyenne perçue par le bénéficiaire au cours des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur.

Le salaire de l'emploi de reclassement correspond au salaire net moyen perçu par le salarié par tranches de 3 mois successives pendant 2 ans.

Le différentiel n'est pas versé si, lors de l'instruction du 1er versement, l'écart constaté entre les deux rémunérations est inférieur à 20 euros sur les 3 premiers mois.

Pour bénéficier de ces versements, le salarié doit adresser au Pôle de Mobilité Professionnelle les bulletins de paie justifiant de la perte de salaire tous les 3 mois. Si le salarié n'a pas adressé ses bulletins dans les 2 mois suivant chaque période de 3 mois, sa demande est rejetée.

Le versement du différentiel de rémunération, réalisé en 8 échéances, constitue une majoration de l'indemnité complémentaire de transition professionnelle. Il en suit le régime social et fiscal.

Une convention d'Allocation Temporaire Dégressive sera sollicitée auprès de l'Etat en complément du dispositif conventionnel mis en place.

AV
SM CC
MR VD
41



7.2.11. Rupture anticipée du congé de reclassement

Peugeot Citroën Automobiles peut procéder à la rupture anticipée du congé de reclassement si le salarié, après une première mise en demeure, ne remplit toujours pas les obligations inhérentes au congé de reclassement. Tel sera le cas si le salarié ne réalise pas les actions de formation prévues ou ne se rend pas aux convocations du Centre de Transition Professionnelle.

Dans ce cas de rupture anticipée du congé de reclassement à l'initiative de Peugeot Citroën Automobiles, le salarié :

- perd le bénéfice de la promesse d'embauche chez le nouvel employeur,
- perd le bénéfice de l'indemnité complémentaire de transition professionnelle décrite à l'article 7.2.9. du présent accord,
- ne peut pas adhérer à une autre mesure du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, son contrat de travail PCA étant rompu.

En cas de rupture anticipée du congé de transition professionnelle par le salarié liée à la prise d'un nouvel emploi en CDI (autre que celui proposé dans le dispositif de transition professionnelle), il bénéficie des modalités financières de départ prévues à l'article 7.2.9 du présent accord.

7.2.12. Indemnisation et statut du salarié durant la transition professionnelle

Pendant le dispositif de transition professionnelle, le salarié est en congé de reclassement. Le préavis conventionnel est intégré au congé de reclassement.

7.2.12.1. Indemnisation du congé de reclassement

Le congé de reclassement du dispositif de transition professionnelle est de 3 mois maximum.

- ✦ Pendant la période équivalente au préavis, le salarié perçoit sa rémunération normale (hors indemnités) soumise à l'ensemble des cotisations de Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS. Elle est imposable. Le salarié ayant un préavis d'au moins 3 mois est donc garanti de percevoir sa rémunération pendant toute la durée du congé de reclassement.
- ✦ Pendant la période excédant la durée du préavis et dans la limite de la durée maximale de 3 mois du congé de reclassement pour transition professionnelle, le salarié perçoit une allocation de 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur. Le montant de l'allocation ne peut être inférieur à 85 % du SMIC. Cette allocation est exonérée de cotisations de Sécurité Sociale. Elle est soumise à la CSG et à la CRDS. Elle est imposable.

A titre exceptionnel, pour les salariés dont la durée du préavis est inférieure à 3 mois, il est versé une indemnité nette complémentaire permettant de garantir le maintien de la rémunération nette versée le dernier mois du préavis. Cette indemnité mensuelle est versée après la fin de la période équivalente au préavis et jusqu'à la fin du 3ème mois du congé de reclassement :

- Pour les salariés ayant un mois de préavis, cette indemnité est versée pendant 2 mois.
- Pour les salariés ayant deux mois de préavis, cette indemnité est versée pendant 1 mois.

AN OC
57
42 MR
AD

Cette indemnité nette prend la forme d'une majoration de l'indemnité complémentaire de transition professionnelle. Elle en suit le régime fiscal et social.

7.2.12.2. Statut durant le congé de reclassement

✚ Pendant la période équivalente au préavis

La période équivalente au préavis est assimilée à du salaire et du à temps de travail effectif pour la détermination des droits issus de l'ancienneté, pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, des droits à congés payés et à la RTT.

✚ Au-delà de la période équivalente au préavis et dans la limite de la durée maximale de 3 mois du congé de reclassement pour transition professionnelle

- le salarié conserve la qualité d'assuré social et le maintien du bénéfice des prestations du régime d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès,
- les trimestres de retraite du régime général sont validés mais non cotisés,
- le salarié ne cotise ni à l'AGIRC, ni à l'ARRCO, ni au dispositif de retraite PSA à cotisations définies. Il n'y a donc pas d'acquisition de point,
- le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés, ni RTT. Cette durée supplémentaire n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

7.2.12.3. Prévoyance, complémentaire santé et autres avantages

- Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par Peugeot Citroën Automobiles. A ce titre, il bénéficie du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de Peugeot Citroën Automobiles. Seules sont prélevées, sur l'allocation du congé de reclassement, les cotisations, employeur et salarié, au régime de complémentaire santé. Le bénéfice de la prévoyance est acquis sans cotisation.

A l'issue du congé de reclassement, le salarié s'étant reclassé chez un nouvel employeur, il ne bénéficie pas du principe de portabilité des régimes de complémentaire santé et de prévoyance de Peugeot Citroën Automobiles.

- Le salarié bénéficie de l'avantage VCG pendant une durée de 5 ans à compter de la notification de la rupture de son contrat.
- Il bénéficie de la carte de retraité et des avantages associés (tarif VCG à vie), s'il fait liquider une retraite à taux plein dans les 3 ans suivant la notification de la rupture de son contrat de travail. Le salarié de Rennes doit apporter à son site d'origine les éléments justifiant la liquidation de sa retraite dans les délais requis pour que la carte de retraité puisse être émise. Pour les salariés d'Aulnay-Sous-Bois, les éléments devront être transmis à la Structure Centrale animée par DRHQ/DDRH à Poissy.

AW
CC
Sn
MR
FD

7.3. Dispositif d'accompagnement des salariés fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi sur le site d'Aulnay-Sous-Bois

7.3.1. Contexte

Le Groupe PSA Peugeot Citroën mène depuis plusieurs années une politique active d'emploi de personnes reconnues handicapées. Les actions d'accompagnement et de maintien dans l'emploi permettent de garantir, au niveau de Peugeot Citroën Automobiles, un niveau d'emploi de salariés reconnus handicapés supérieur aux obligations légales malgré le durcissement des conditions de calcul du taux depuis 2006.

Les démarches engagées et soutenues par l'accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées de février 2011, sont axées sur l'amélioration des conditions de travail, la détermination de postes labélisés réservés aux salariés reconnus handicapés, la prise en compte, dès la phase projet, des problèmes d'ergonomie.

Ces actions de prévention et de gestion des situations de handicap professionnel sont déployées quotidiennement par l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels : médecin du travail, préventeurs, ergonomes, ingénieur sécurité.

Sans que cela ne remette en cause cette démarche d'entreprise vis-à-vis des personnes dont l'accès et le maintien dans l'emploi se révèlent être des objectifs majeurs pour Peugeot Citroën Automobiles, l'arrêt des productions automobiles sur le site d'Aulnay-Sous-Bois doit être pris en compte au regard de la situation spécifique des salariés reconnus handicapés au sens de la loi ou qui, du fait d'un arrêt de travail de longue durée, sont dans une situation où ils ne reçoivent plus d'appointement de Peugeot Citroën Automobiles.

7.3.2. Site concerné

Le dispositif d'accompagnement spécifique décrit ci-dessous est proposé aux salariés d'Aulnay-Sous-Bois concernés par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Nota : le site de Rennes, également concerné par la réduction des effectifs, est dans une situation différente de celle d'Aulnay-Sous-Bois.

Les salariés de Rennes reconnus handicapés sont exclus des mesures de licenciement pour motif économique. Il est rappelé, néanmoins, qu'ils pourront adhérer à l'ensemble des mesures de mobilité interne ou externe durant la période de volontariat.

7.3.3. Présentation du dispositif d'accompagnement

L'objectif de ce dispositif d'accompagnement est de permettre le maintien dans l'emploi ou le développement de l'employabilité des salariés fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi pour leur permettre un reclassement professionnel interne ou externe.

L'entrée dans ce dispositif d'accompagnement se fait sur la base du volontariat, le salarié ayant été préalablement informé individuellement de toutes les options de reclassement interne ou externe proposées dans le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

W
CC
SN
MR
FD

A l'issue d'un entretien individuel, le salarié choisit d'adhérer à une autre mesure du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou choisit de s'orienter dans le dispositif réservé aux « salariés fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi ».

Le dispositif d'accompagnement des salariés fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi comporte deux volets : un volet pour les salariés reconnus handicapés et les salariés qui ont déjà intégré la structure PMS et un volet pour les salariés « sans appointement ».

7.3.4. Dispositif d'accompagnement des salariés reconnus handicapés

7.3.4.1. Un accompagnement professionnel adapté

Le dispositif d'accompagnement permet de maintenir les salariés reconnus handicapés dans l'emploi en les accueillant, pendant une durée déterminée de 2 ans maximum, dans une structure professionnelle dédiée sous statut Peugeot Citroën Automobiles.

Les missions de cette structure sont les suivantes :

- Elle assure un rôle d'écoute, de mobilisation et d'accompagnement afin de sensibiliser le salarié sur ses capacités d'employabilité. Un suivi individualisé est mis en œuvre.
- Un cursus de formation/information est construit pour chaque salarié pour l'accompagner dans une nouvelle orientation.
- Elle assure la transition professionnelle du salarié entre son emploi dans l'usine d'Aulnay-Sous-Bois et une nouvelle orientation professionnelle. Cette transition se fait par la réalisation de nouvelles missions et activités professionnelles adaptées aux compétences et capacités du salarié.
- Elle joue un rôle actif dans la réorientation professionnelle du salarié en l'accompagnant dans des démarches de recherche d'emploi interne ou externe. Cette mission est réalisée en relation avec le Pôle de Mobilité Professionnelle.

A cet effet, la structure dédiée, avec l'aide du Pôle de Mobilité Professionnelle, noue tous contacts utiles avec des entreprises adaptées, les entreprises qui s'implantent sur le site d'Aulnay-Sous-Bois dans le cadre de la réindustrialisation ou les entreprises partenaires qui proposeront des postes. Ces contacts doivent multiplier les opportunités de reclassement externe des salariés concernés.

7.3.4.2. Modalités d'adhésion

Le salarié demande à intégrer le dispositif d'accompagnement avant la fin de la période de volontariat. Le salarié est reçu par le Pôle de Mobilité Professionnelle. L'ensemble des mesures du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi exposé au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 lui est présenté afin qu'il puisse choisir, en toute connaissance de cause, d'adhérer à une mesure du dispositif d'accompagnement des personnes fragilisées vis-à-vis de l'accès à l'emploi.

A l'issue de cet entretien, le salarié dispose de toutes les informations pour compléter et remettre au Pôle de Mobilité Professionnelle le formulaire de déclaration d'intention. Dans les 15 jours suivant la réception de sa déclaration d'intention, le salarié est reçu par le cabinet spécialisé Omega qui l'accompagne dans la définition de son orientation professionnelle.

Handwritten initials and signatures: MR, EC, and a large signature.

Le salarié confirme son souhait d'adhérer au dispositif d'accompagnement des salariés reconnus handicapés (ou provenant de la structure PMS) en rédigeant une déclaration volontaire d'adhésion.

Son dossier est transmis à la commission de validation qui doit statuer dans un délai de 10 jours suivant la réception de la déclaration d'adhésion et dans tous les cas avant la fin de la période de volontariat.

7.3.4.3. Entrée dans la structure dédiée

L'ensemble des salariés dont le dossier a été validé entre, en une seule session, dans la structure dédiée à une date restant à déterminer. Cette date ne pourra être postérieure à la fin de la période de volontariat fixée au 31 décembre 2013.

La structure dédiée est dissoute 2 ans après cette date.

Le salarié signe un avenant à son contrat de travail pour prendre en compte sa nouvelle affectation au sein de la structure dédiée. L'avenant reprend les conditions d'emploi et de rémunération pratiquées au sein de la structure. L'avenant est signé à la date d'entrée du salarié dans la structure dédiée. Le terme de l'avenant est la date à laquelle la structure dédiée sera dissoute.

Le salarié suit une période de tests au sein d'un sas transitoire. Cette période de tests est d'une durée de 2 mois maximum sachant qu'elle ne peut excéder la fin de la période de volontariat. A l'issue de ce test, le salarié confirme son choix de rester dans la structure dédiée.

Déclaration d'Intention		Formalisation du Projet		Avenant au contrat de travail		
1 - Retirer le formulaire de déclaration d'intention	2 - Adresser le formulaire au PMP par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée	3 - Rdv fixé par le PMP dans les 15 jours suivant la réception de la déclaration d'intention	4 - Rédaction par le salarié de la déclaration d'adhésion volontaire au dispositif	5 - Examen de la déclaration d'adhésion volontaire par la commission de validation dans les 10 jours suivant la réception de la déclaration d'adhésion	6 - En cas d'acceptation par la commission de validation, le salarié signe un avenant à son contrat de travail pour prendre en compte son affectation dans la structure dédiée.	7 - Entrée dans le sas pour une période de test de deux mois maximum

7.3.4.4. Places disponibles au sein de la structure dédiée

Le nombre de places disponibles au sein de la structure dédiée est limité afin de permettre un accompagnement individualisé. Les salariés actuellement intégrés à la structure Plateforme Multi-Services (PMS), soit 11 salariés reconnus handicapés et 11 salariés ayant des restrictions médicales, sont consultés prioritairement pour intégrer cette nouvelle structure.

Au total, 91 places sont disponibles au sein de la structure dont 80 places pour les salariés handicapés. L'accueil au sein de la structure n'est plus possible, dès lors que les 91 places disponibles sont pourvues et en tout état de cause à la date de fin de la période de volontariat.

Les demandes sont prises en compte au fur et à mesure qu'elles sont présentées et ce, jusqu'à l'épuisement des places disponibles.

MR
 SN
 CC
 PD
 46

7.3.4.5. Statut du salarié au sein de la structure dédiée

L'entrée dans le dispositif n'ouvre droit à aucune aide financière, le contrat de travail PCA se poursuivant au sein de la structure dédiée. Les mesures d'incitations financières sont versées au salarié au moment où il sort du dispositif d'accompagnement des salariés reconnus handicapés en fonction de la mesure du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 et amélioré par le présent accord) qu'il choisit.

Le salarié conserve pendant toute la durée de l'accompagnement son statut de salarié et le statut conventionnel de Peugeot Citroën Automobiles.

Le salarié est assuré du maintien de sa qualification. Si le régime de travail au sein de la structure dédiée est un régime de journée, le salarié perd le bénéfice de la prime d'équipe. Le dispositif d'Assurance Contre les Aléas de Carrière s'applique si la perte de salaire entre dans les conditions fixées.

7.3.4.6. Durée du dispositif d'accompagnement

La structure dédiée est en mesure d'engager le processus d'intégration des salariés dès le premier jour d'ouverture de la période de volontariat du Plan de Sauvegarde de l'Emploi. La mission de la structure s'achèvera 2 ans après la fin de la période de volontariat.

La sortie du dispositif d'accompagnement, à l'initiative du salarié, est possible à tout moment avant l'expiration du délai de 2 ans.

La volonté du salarié de sortir du dispositif d'accompagnement produit des effets différents selon la date à laquelle elle intervient.

✦ Sortie du dispositif pendant la période de volontariat

Pendant la période de volontariat, le salarié peut sortir à tout moment du dispositif d'accompagnement des salariés fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi.

Le salarié peut alors adhérer à l'ensemble des mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (reclassement interne ou reclassement externe) ouvertes pendant la période de volontariat et sous réserve d'en remplir les conditions.

En cas de mobilité externe, le contrat de travail du salarié est rompu pour motif économique. La rupture du contrat de travail est définitive. Il n'est pas prévu de clause de retour sur un site de Peugeot Citroën Automobiles. Toutefois, le salarié conserve le bénéfice de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 1233-45 du Code du travail.

Les mesures de reclassement externe sont les suivantes :

- réaliser un projet professionnel chez un nouvel employeur,
- créer ou reprendre une entreprise,
- réaliser un projet personnel (mutation du conjoint non PCA),
- adhérer à un congé de reclassement,
- faire liquider une retraite à taux plein,
- adhérer au dispositif de transition professionnelle,
- adhérer au dispositif de transition vers la réindustrialisation,
- adhérer au Congé Sénior.

AN
CC
MR
FD

Si le salarié n'a pas encore de projet professionnel abouti en mobilité interne ou en reclassement externe, il réintègre son poste ou un emploi équivalent sur le site d'Aulnay-Sous-Bois.

Si le salarié justifie d'un projet professionnel abouti, il n'est pas nécessaire qu'il reprenne une activité professionnelle sur le site d'Aulnay-Sous-Bois. La gestion administrative du dossier d'adhésion à une mesure du plan est réalisée dans les délais souhaités par le salarié pour concrétiser son projet.

En fonction du projet professionnel retenu par le salarié (mobilité interne ou reclassement externe), il bénéficie de l'accompagnement et des mesures d'incitation associées prévues dans le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 et amélioré par le présent accord.

✱ **Sortie du dispositif après la période de volontariat et avant l'expiration du délai de 2 ans**

Le salarié qui sort du dispositif d'accompagnement des salariés fragilisés vis-à-vis de l'accès à l'emploi au-delà de la période de volontariat ne peut plus adhérer au dispositif de transition vers la réindustrialisation, ni au dispositif de transition professionnelle, ni au Congé Sénior. Ces mesures sont réservées à la période de volontariat.

La sortie du dispositif au-delà de la période de volontariat ne peut plus se traduire par une réaffectation sur un poste de travail sur le site Peugeot Citroën Automobiles d'Aulnay-Sous-Bois, en raison de la cessation des activités de production automobiles sur le site.

Pendant cette période, le salarié peut sortir du dispositif avec un projet professionnel abouti en mobilité interne, dans le cadre d'un reclassement externe ou pour demander la liquidation d'une retraite à taux plein.

La structure dédiée et le salarié fixent, d'un commun accord, la date à laquelle le salarié est rendu disponible pour réaliser son projet de mobilité interne ou externe.

Si le salarié fait l'objet d'une mobilité interne, il perçoit les aides prévues dans le cadre du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 et amélioré par le présent accord au chapitre 4.

Si le salarié fait l'objet d'un reclassement externe, la rupture du contrat de travail est prononcée dans le cadre de :

- La réalisation d'un projet professionnel chez un nouvel employeur ou pour création/reprise d'entreprise dans les conditions décrites dans le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 et amélioré par le présent accord (article 6.1.1).
- La réalisation d'un projet personnel (mutation du conjoint non PCA) dans les conditions décrites dans le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012.
- L'adhésion à un congé de reclassement dans les conditions décrites dans le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi et amélioré par le présent accord (article 6.1.2).

AV
CL
SM
MR
FD
48

L'adhésion du salarié au projet professionnel (autre employeur ou création/reprise d'entreprise) et au congé de reclassement lui ouvre droit aux aides suivantes :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata du temps de travail (salaire, congé ...),
- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007 avec un talon de 2 mois minimum,
- une indemnité complémentaire équivalente à 7 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur).
- Prise en charge du différentiel de rémunération en cas de reclassement chez un autre employeur et aides versées dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise.

L'indemnité de départ volontaire, l'indemnité complémentaire, la prise en charge éventuelle du différentiel de rémunération ou les aides versées dans le cadre de la création/reprise d'entreprise sont :

- non imposables,
- exonérées de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2013,
- exonérées de CSG et de CRDS sur la somme la plus petite entre la part exonérée de cotisations de Sécurité Sociale et l'Indemnité Conventiionnelle de Licenciement.

En cas de décès du salarié pendant la durée du congé de reclassement, il sera versé au conjoint (concubin ou pacsé) survivant ou aux ayants droits, les éléments du solde de tout compte, l'indemnité de départ volontaire et l'indemnité complémentaire.

Si le salarié fait liquider une retraite à taux plein, il bénéficie de l'accompagnement et des mesures d'incitation associées prévues dans le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012.

✱ Sortie du dispositif à l'expiration du délai de deux ans maximum

Avant l'expiration du délai de deux ans maximum, Peugeot Citroën Automobiles adressera au salarié, par courrier individuel, une proposition de poste de reclassement de même catégorie ou, à défaut de catégorie inférieure, au sein de Peugeot Citroën Automobiles ou dans une autre société du Groupe, en France ou à l'étranger. Concernant les propositions de postes à l'étranger, il sera préalablement demandé au salarié, selon les dispositions de l'article L. 1233-4-1 du Code du travail, les conditions dans lesquelles il accepterait une proposition de poste de reclassement à l'étranger.

Le salarié qui n'aura pu être reclassé se verra notifier un licenciement pour motif économique. Le courrier de licenciement intègre la proposition d'adhésion au congé de reclassement d'une durée forfaitairement de 12 mois. Si le salarié refuse d'y adhérer, il bénéficie, s'il l'accepte, d'un accompagnement externe d'une même durée par un cabinet de reclassement.

W
SM
MR
AD

Le salarié bénéficie des mesures du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 et amélioré par le présent accord (article 6.2).

Le salarié reçoit à l'issue du congé de reclassement :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata du temps de travail (salaire, congé ...),
- l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée conformément aux dispositions conventionnelles issues de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC, avec un talon de 2 mois minimum,
- une indemnité complémentaire de rupture du contrat de travail équivalente à 7 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur),
- Rappel : prise en charge éventuelle du différentiel de rémunération en cas de reclassement chez un autre employeur et aides versées dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise.

Si le salarié se reclassé avant le terme du congé de reclassement (12 mois), il perçoit sous forme d'une indemnité d'incitation au reclassement rapide, l'ensemble des allocations de reclassement que Peugeot Citroën Automobiles lui aurait versé jusqu'au terme de son congé de reclassement.

L'indemnité conventionnelle de licenciement, l'indemnité complémentaire de rupture du contrat de travail, l'indemnité d'incitation au reclassement rapide, le différentiel de rémunération ou les aides à la création/reprise d'entreprise sont :

- non imposables,
- exonérées de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2013,
- exonérées de CSG et de CRDS sur la somme la plus petite entre la part exonérée de cotisations de Sécurité Sociale et l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement.

En cas de décès du salarié pendant la durée du congé de reclassement, il sera versé au conjoint (concubin ou pacsé) survivant ou aux ayants droits, les éléments du solde de tout compte, l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité complémentaire de rupture.

7.3.5. Dispositif d'accompagnement des salariés « sans appointement »

7.3.5.1. Mobilité interne proposée sur le site industriel de Poissy

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu du fait d'un arrêt de travail de longue durée et qui ne perçoivent plus d'appointement de Peugeot Citroën Automobiles se verront proposer une mobilité interne par mutation géographique sur le site industriel de Poissy.

7.3.5.2. Modalités d'adhésion

Les salariés concernés seront contactés individuellement par le Pôle de Mobilité Professionnelle. Le Pôle de Mobilité Professionnelle exposera au salarié l'ensemble des mesures du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 et amélioré par le présent accord et l'option concernant la mutation géographique sur le site de Poissy.

AV
MR EC
FD

Si le salarié accepte sa mutation sur le site de Poissy, il doit la confirmer en remplissant et remettant au Pôle de Mobilité Professionnelle la déclaration d'intention.

Dans le mois suivant la réception de sa déclaration d'intention par le Pôle de Mobilité Professionnelle et dans tous les cas avant la fin de la période de volontariat, le dossier de mutation du salarié doit être finalisé. La mutation est actée par la signature d'un avenant au contrat de travail signé par le salarié et le Gestionnaire RH de son nouveau site de rattachement.

Si le salarié n'accepte pas sa mutation sur le site de Poissy, il peut s'orienter vers les autres mesures du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 et amélioré par le présent accord.

A l'expiration de la période de volontariat, si le salarié n'a pas choisi une mesure de mobilité interne ou une mesure de reclassement externe, son licenciement pour motif économique sera envisagé, sous réserve du respect de l'obligation de le reclasser en interne sur un autre site de Peugeot Citroën Automobiles ou au sein d'une filiale du Groupe.

7.3.5.3. Bénéfice des aides à la mobilité interne du Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Si le salarié souhaite prendre une activité professionnelle sur le site de Poissy et qu'il est déclaré médicalement apte à le faire avant la fin de la période de licenciement pour motif économique, il bénéficie des mesures de mobilité interne du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 et amélioré par le présent accord.

Si le salarié souhaite prendre une activité professionnelle sur le site de Poissy et qu'il est déclaré médicalement apte à le faire après la fin de la période de licenciement pour motif économique, il bénéficie des aides à la mobilité prévues dans les normes en vigueur dans le Groupe, hors Plan de Sauvegarde de l'Emploi, et sous réserve de remplir les conditions requises.

7.4. Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés seniors

7.4.1. Contexte

Le Groupe PSA Peugeot Citroën s'est engagé, depuis plusieurs années, dans une démarche volontaire concernant les conditions d'emploi des salariés seniors. Cette volonté s'est concrétisée par la signature de l'accord en faveur de l'emploi et de la motivation des seniors de janvier 2010. Cet accord propose une démarche d'ensemble traitant de la place des seniors dans les organisations de travail, de leurs conditions d'emploi, de carrière et de santé au travail. Cet accord intègre les seniors dans un rôle de transmission des savoirs. Certaines dispositions visent également à organiser la transition entre activité professionnelle et retraite.

L'arrêt des activités de production automobiles sur le site d'Aulnay-Sous-Bois et la réorganisation des activités de production et de Recherche et Développement à Rennes imposent de trouver des solutions immédiates aux salariés seniors avant l'ouverture de la phase de notification des licenciements contraints.

AN
CC
SN
MR
FD

La construction du dispositif seniors dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi répond aux objectifs de Peugeot Citroën Automobiles d'accompagner au mieux la transition professionnelle des salariés les plus âgés, après une carrière parfois exclusivement réalisée chez PCA.

Le dispositif seniors s'inscrit également dans le cadre réglementaire actuel sur les retraites. Il utilise l'ensemble des solutions juridiques possibles.

La Direction s'engage à ouvrir des discussions plus globales sur le maintien dans l'emploi des seniors, à l'issue des procédures d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel sur le projet de réorganisation des activités industrielles et de réduction des effectifs de la Société Peugeot Citroën Automobiles.

7.4.2. Présentation du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés seniors

Le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés seniors des sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois concernés par la mise en œuvre du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi doit permettre de répondre aux situations et aspirations individuelles.

Le salarié peut choisir une mesure du Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 et amélioré par le présent accord, pour réaliser un projet de mobilité professionnelle interne ou externe. Il peut également demander un départ volontaire dans le cadre d'une liquidation d'une retraite à taux plein.

L'objectif du dispositif proposé est d'accompagner les salariés vers un départ de l'entreprise dans le cadre d'une liquidation volontaire d'une retraite à taux plein.

Le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 prévoit, dans sa partie 4, la possibilité en période de volontariat d'adhérer à la mesure de Départ Volontaire en Retraite à taux plein. Pour cela, le salarié doit :

- faire la demande pendant la période de volontariat,
- remplir les conditions nécessaires pour faire liquider une retraite à taux plein (âge / nombre de trimestres validés) pendant la période de volontariat.

En fonction de la situation individuelle du salarié vis-à-vis des droits à retraite, deux aménagements du Départ Volontaire en Retraite à taux plein sont proposés :

- le Départ Volontaire à la Retraite à taux plein par décalage de la date de départ au-delà de la période de volontariat,
- le Départ Volontaire à la Retraite à taux plein dans le cadre du « Congé Senior » si le décalage de la date de départ en retraite n'est pas suffisant pour permettre au salarié d'adhérer à cette mesure.

En outre, afin de prendre en compte la diversité des situations individuelles au regard des droits à la retraite, l'ensemble des droits à congés (RTT, ancienneté, congés payés) dont dispose le salarié peut être utilisé afin d'aménager les conditions de départ des salariés seniors.

Si un salarié senior n'est éligible ni au Départ Volontaire à taux plein ni au Congé Senior, l'accompagnement à la mobilité interne sera renforcé. Des postes de reclassement leur seront réservés.

7.4.3. Départ Volontaire en Retraite à taux plein par décalage de la date de départ au-delà de la période de volontariat

La rédaction du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012, prévoit que le salarié doit pouvoir faire liquider une retraite à taux plein durant la période de volontariat.

Cette condition est assouplie. Dès lors que le salarié demande à bénéficier d'une mesure de Départ Volontaire en Retraite pendant la période de volontariat et qu'il peut faire liquider une retraite à taux plein avant la fin de la période des licenciements pour motif économique, il est éligible.

De même, le salarié est éligible au Départ Volontaire en Retraite à taux plein, si, en posant tout ou partie de ses droits à congés (congés payés, congés RTT ou congés d'ancienneté), il peut faire liquider une retraite à taux plein au-delà de la période de licenciement pour motif économique.

Il est précisé que :

- le salarié doit demander la liquidation de sa retraite sitôt l'ensemble des conditions légales remplies,
- le préavis du salarié débute le mois suivant la date où la liquidation de la retraite est accordée par la CNAV,
- les modalités d'adhésion du Départ Volontaire en Retraite à taux plein, les conditions de la rupture du contrat de travail et les modalités financières d'accompagnement sont précisées dans le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012 (Partie 4).

7.4.4. Congé Sénior

Afin de maintenir les salariés seniors dans l'emploi, tout en les accompagnant vers la liquidation de leur retraite à taux plein, il est créé un « Congé Sénior » basé sur un congé de reclassement. Le Congé Sénior prévoit un accompagnement renforcé adapté aux seniors et l'alternance de périodes travaillées dans le cadre de missions de travail temporaires ou de contrats à durée déterminée chez d'autres employeurs, dans le cadre du volontariat.

Ce dispositif est ouvert aux salariés pouvant faire liquider une retraite à taux plein dans les 30 mois suivant le début de leur congé de reclassement après, le cas échéant, avoir procédé à un rachat de trimestres pour leur permettre de faire liquider une retraite à taux plein. Cette durée maximum est portée à 36 mois pour les salariés pouvant justifier de 17 ans de travail en équipe (au sein de PCA ou d'autres entreprises) ou reconnus « salarié handicapé ».

Lorsque le Congé Sénior est d'une durée de :

- 30 mois, la période de congé de reclassement est de 24 mois minimum,
- 36 mois, la période de congé de reclassement est de 30 mois minimum.

Dans les deux cas, la réalisation de périodes travaillées de 6 mois, doit permettre le raccordement avec la liquidation d'une retraite à taux plein.

AN
GN EC
MR FD

Pendant les périodes travaillées durant le Congé Sénior, il est prévu :

- La suspension du versement par Peugeot Citroën Automobiles de l'allocation de remplacement. Le versement reprend son cours normal à l'issue de la période travaillée.
- Le versement d'une indemnité nette complémentaire si la rémunération chez l'employeur est inférieure au montant de 65 % de l'allocation de remplacement versée durant le congé de reclassement. Le montant de cette indemnité est égal à la différence entre l'allocation « nette » de 65 % et le salaire net chez le nouvel employeur. Cette indemnité prend la forme d'une majoration de l'indemnité d'incitation. Elle en suit donc le régime fiscal et social.

7.4.4.1. Modalités d'adhésion au Congé Sénior

Pour aider les salariés dans la constitution de leur dossier, des spécialistes sur les questions de retraite et, notamment sur la reconstitution de carrière, sont présents dans le Pôle de Mobilité Professionnelle.

Le salarié doit adhérer au Congé Sénior pendant la période de volontariat en adressant le formulaire de déclaration d'intention au Pôle de Mobilité Professionnelle.

Dans les 15 jours suivant la réception de la déclaration d'intention, le Pôle de Mobilité Professionnelle reçoit le salarié afin de l'informer de l'ensemble des mesures relatives à l'accompagnement des salariés seniors notamment, le rachat de trimestres, les conditions légales d'éligibilité redéfinies en 2012 au dispositif « carrières longues »...

Au cours de cet entretien, il est déterminé notamment l'opportunité de recourir aux services d'un prestataire spécialisé dans la reconstitution de carrières.

Le dossier du salarié doit être finalisé dans un délai d'un mois à compter du premier rendez-vous avec le Pôle de Mobilité Professionnelle.

Le salarié peut alors adresser au Pôle de Mobilité Professionnelle la déclaration de départ volontaire avec un descriptif détaillé de son projet (relevé de trimestres, rachat de trimestres ...). Sur la base de la déclaration de départ volontaire, la commission de validation entérine définitivement le projet du salarié dans les dix jours maximum suivant la réception de la déclaration de départ volontaire et dans tous les cas avant la fin de la période de volontariat.

L'entrée effective du salarié dans le Congé Sénior intervient le mois où il remplit les conditions requises (30 ou 36 mois) et en tout état de cause avant la fin de la période de volontariat.

Le salarié qui ne remplit pas les critères d'accès au dispositif sénior à la fin de la période de volontariat et qui a des droits à congés (RTT, congés payés et autres), peut les utiliser pour permettre son entrée différée dans le dispositif sénior. Pour cela, il doit en faire la demande avant la fin de la période de volontariat.

Déclaration d'Intention		Formalisation du Projet	Rupture du Contrat de Travail		
1 - Retirer le formulaire de déclaration d'intention	2 - Adresser le formulaire au PMP par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée	3 - Rdv fixé par le PMP dans les 15 jours suivant la réception de la déclaration d'intention Finalisation du dossier dans le mois	4 - Envoi de la déclaration de départ volontaire signée avec descriptif détaillé du projet et justificatifs liés	5 - Examen de la déclaration de départ volontaire par la commission de validation dans les 10 jours suivant la réception de la déclaration de départ volontaire	6 - En cas d'acceptation, notification de la lettre de rupture du contrat de travail pour motif économique

SM MR 54
 AV OC
 FD

7.4.4.2. Rupture du contrat de travail PCA

Le contrat de travail du salarié le liant à Peugeot Citroën Automobiles est rompu pour motif économique. La rupture du contrat de travail prend effet à la fin du Congé Sénior.

La rupture du contrat de travail est définitive. Il n'est pas prévu de clause de retour sur un site de Peugeot Citroën Automobiles.

7.4.4.3. Modalités financières du départ

Le Congé Sénior prend la forme d'un congé de reclassement. Le congé de reclassement intègre le préavis conventionnel.

Le salarié reçoit à l'issue du congé de reclassement :

- les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata du temps de travail (salaire, congé ...),
- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 à l'accord GPEC d'avril 2007 avec un talon de 2 mois de salaire, ou à l'Indemnité de Départ Volontaire à la Retraite majorée de 3 mois si celle-ci est plus avantageuse pour le salarié,
- et éventuellement une prime de 50 % remboursant les sommes engagées par le salarié pour procéder au rachat des trimestres validés dans la limite de 12 trimestres rachetés.

L'indemnité de départ volontaire et éventuellement la prime pour rachat de trimestres sont :

- non imposables,
- exonérées de cotisations de Sécurité Sociale dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2013,
- exonérées de CSG et de CRDS sur la somme la plus petite entre la part exonérée de cotisations de Sécurité Sociale et l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement.

En cas de décès du salarié pendant la durée du congé sénior, il sera versé au conjoint (concubin ou pacsé) survivant ou aux ayants droits, les éléments du solde de tout compte et l'indemnité de départ volontaire.

A titre exceptionnel, le salarié pourra demander le versement de l'équivalent de 20 % de son indemnité de départ volontaire à la date de son entrée dans le Congé Sénior. Cette avance sera déduite des sommes restant dues au moment de l'établissement de son solde de tout compte.

7.4.4.4. Rupture anticipée du Congé Sénior

Peugeot Citroën Automobiles peut procéder à la rupture anticipée du congé de reclassement si le salarié, après une première mise en demeure, ne remplit toujours pas les obligations inhérentes au congé de reclassement. Tel sera le cas, si le salarié ne se rend pas aux invitations du Pôle de Mobilité Professionnelle.

AN
CC SM
FD MR

Dans ce cas de rupture anticipée du congé de reclassement à l'initiative de l'employeur, le salarié ne peut pas adhérer à une autre mesure du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, son contrat de travail PCA étant rompu. Il bénéficie néanmoins des modalités financières de départ prévues à l'article 7.4.4.3 du présent accord.

En cas de rupture anticipée du Congé Senior par le salarié liée à la prise d'un nouvel emploi en CDI, il bénéficie des modalités financières de départ prévues à l'article 7.4.4.3.

7.4.4.5. Indemnisation et statut du salarié durant le Congé Senior

Pendant le Congé Senior, le salarié est en congé de reclassement. Le congé de reclassement intègre le préavis conventionnel.

Il est précisé que les dispositions ci-dessous pourraient faire l'objet d'aménagements pour intégrer les éventuelles évolutions législatives et réglementaires sur le congé de reclassement.

7.4.4.5.1. Indemnisation du Congé Senior

✦ Pendant la durée équivalente au préavis conventionnel

Le salarié perçoit sa rémunération normale (hors indemnités) soumise à l'ensemble des cotisations de Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS. Elle est imposable.

A titre exceptionnel, pour les salariés dont la durée du préavis est inférieure à 3 mois, il est versé une indemnité nette complémentaire permettant de garantir le maintien de la rémunération nette versée le dernier mois du préavis. Cette indemnité mensuelle est versée après la fin de la période équivalente au préavis et jusqu'à la fin du 3ème mois du congé de reclassement :

- Pour les salariés ayant un mois de préavis, cette indemnité est versée pendant 2 mois.
- Pour les salariés ayant deux mois de préavis, cette indemnité est versée pendant 1 mois.

Cette indemnité nette constitue une majoration de l'indemnité de départ volontaire. Elle en suit donc le régime fiscal et social.

✦ Au-delà de la période équivalente au préavis et jusqu'à la fin de la durée légale maximale du congé de reclassement (9 mois inclus)

Le salarié perçoit une allocation de 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur. Le montant de l'allocation ne peut être inférieur à 85 % du SMIC. Cette allocation est exonérée de cotisations de Sécurité Sociale. Elle est imposable. Elle est soumise à la CSG et à la CRDS.

A titre exceptionnel, Peugeot Citroën Automobiles prend en charge durant cette période sur la base d'un salaire reconstitué, les cotisations patronales et salariales :

- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- du régime de retraite PSA à cotisations définies.

AV
OC
SN
MR
FD

✚ Au-delà de la durée légale maximale du congé de reclassement et jusqu'à la fin du Congé Sénior

L'allocation versée au salarié est fixée à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire est reconstitué selon la législation en vigueur.

Le montant de l'allocation ne peut être inférieur à 85 % SMIC brut. Cette allocation est soumise aux cotisations de Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS prélevées sur la base d'une allocation à 65 %. Elle est imposable.

Le salarié accepte, dans la déclaration de départ volontaire, le montant d'allocation fixé à 65 % du salaire de référence des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail.

Il est versé mensuellement au salarié une indemnité nette complémentaire visant à garantir le maintien de l'allocation nette versée durant la période précédente. Cette indemnité nette prend la forme d'un complément à l'indemnité d'incitation. Elle en suit donc le régime fiscal et social.

A titre exceptionnel, Peugeot Citroën Automobiles prend en charge, durant cette période sur la base d'un salaire reconstitué, les cotisations patronales et salariales :

- du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale,
- des régimes de retraite AGIRC et ARRCO,
- du régime de retraite PSA à cotisations définies.

7.4.4.5.2. Statut durant le Congé Sénior

✚ Pendant la période équivalente au préavis

La période équivalente au préavis est assimilée à du salaire et à du temps de travail effectif pour la détermination des droits issus de l'ancienneté, pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, des droits à congés payés et à la RTT.

✚ Au-delà de la période équivalente au préavis et jusqu'à la fin de la durée légale maximale du congé de reclassement (9 mois inclus)

- le salarié conserve la qualité d'assuré social et le maintien du bénéfice des prestations du régime d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès,
- les trimestres de retraite du régime général sont validés et cotisés sur la base d'un salaire reconstitué,
- le salarié acquiert des points AGIRC et ARRCO sur la base d'un salaire reconstitué,
- le salarié acquiert des droits au régime de retraite à cotisations définies de PSA Peugeot Citroën sur la base d'un salaire reconstitué,
- le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés, ni RTT. Cette durée supplémentaire n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

✦ Au-delà de la durée légale maximale du congé de reclassement et jusqu'à la fin du Congé Senior

- Le salarié a la qualité d'assuré social et bénéficie des prestations du régime d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès,
- les trimestres de retraite du régime général sont validés et cotisés sur la base d'un salaire reconstitué,
- le salarié acquiert des points AGIRC et ARRCO sur la base d'un salaire reconstitué,
- le salarié acquiert des droits au régime de retraite à cotisations définies de PSA Peugeot Citroën sur la base d'un salaire reconstitué,
- le salarié acquiert des droits à congés payés et à RTT. Cette durée supplémentaire est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

7.4.4.5.3. Prévoyance, complémentaire santé et autres avantages

- Pendant la durée du Congé Senior, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par Peugeot Citroën Automobiles. A ce titre, il bénéficie du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de Peugeot Citroën Automobiles. Seules sont prélevées sur l'allocation du Congé Senior les cotisations, employeur et salarié, au régime de complémentaire santé. Le bénéfice de la prévoyance est acquis sans cotisation.

A l'issue du Congé Senior, le salarié ayant fait liquider sa retraite, peut demander à bénéficier du contrat proposant des garanties « santé » équivalentes à celles dont il bénéficiait quand il était en activité. Il doit en faire la demande dans les 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail. Les cotisations sont à sa charge exclusive.

Le salarié qui a fait liquider sa retraite à l'issue du Congé Senior ne peut pas demander le bénéfice d'un système de maintien de garantie du régime de prévoyance qui cesse de produire ses effets dès la radiation du salarié des effectifs.

- Le salarié bénéficie de l'avantage VCG à vie et de la carte de retraité. Pour que la carte de retraité puisse être établie, le salarié de Rennes doit présenter à son site d'origine les éléments justifiant la liquidation de la retraite. Pour les salariés d'Aulnay-Sous-Bois, les éléments devront être transmis à la Structure Centrale animée par DRHQ/DDRH à Poissy.

AN
CC
SM
FD
MR
M

Chapitre 8. Dispositions finales

8.1. Modalités de suivi de l'accord

Le suivi de cet accord sera réalisé dans le cadre des commissions centrales et locales de suivi prévues dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012.

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi fixe la composition des commissions de suivi :

- La commission centrale est composée de 12 membres du Comité Central d'Entreprise à raison de deux membres par Organisation Syndicale.
- Les commissions locales sont composées de deux membres du Comité d'Etablissement par Organisation Syndicale ayant des élus au Comité d'Etablissement. Pour les Organisations Syndicales signataires du présent accord et n'ayant pas d'élu au Comité d'Etablissement, il est ajouté la participation d'un membre par Organisation Syndicale, dès lors qu'elle est représentée sur le site par un Représentant de la Section Syndicale.

8.2. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à la date de mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Il prendra fin de plein droit et cessera définitivement de produire effet, du fait de la disparition de son objet, lorsque l'ensemble des salariés seront sortis des dispositifs d'accompagnement prévus dans le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

8.3. Consultation du Comité Central d'Entreprise

L'accord sera soumis à la consultation du Comité Central d'Entreprise dans le cadre des dispositions légales, préalablement à sa signature par les organisations syndicales représentatives au niveau de Peugeot Citroën Automobiles.

8.4. Dépôt de l'accord

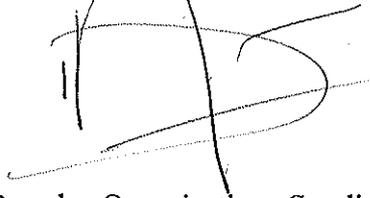
Peugeot Citroën Automobiles procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le texte du présent accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la Direccte –Unité territoriale des Yvelines sis immeuble de la Diagonale -34 avenue du Centre – 78182 Saint Quentin en Yveline Cedex, et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

CM AN
CC
MR FD
59

Accord d'entreprise sur le dispositif d'accompagnement du projet de réorganisation industrielle et de réduction des effectifs des sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois de la Société Peugeot Citroën Automobiles

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Denis MARTIN
Directeur Industriel



Pour les Organisations Syndicales

CFDT



Monsieur Ricardo MADEIRA

CGT

Monsieur Marcel MERAT

CFE-CGC



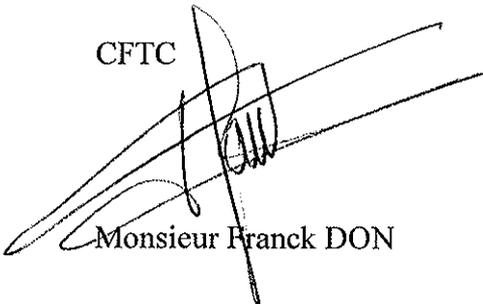
Madame Anne VALLERON

FO



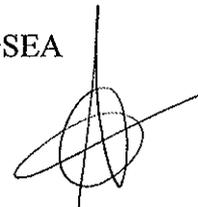
Monsieur Christian LAFAYE

CFTC



Monsieur Franck DON

GSEA



Monsieur Serge MAFFI

Fait à Poissy le 10 avril 2013

