

**NOUVEAU CONTRAT SOCIAL**

**ANNEXE 2 RELATIVE A**

**L'ANTICIPATION DES TRANSFORMATIONS PAR LA**

**GESTION PREVISIONNELLE DES**

**EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) :**

***« SECURISER L'EMPLOI ET LES COMPETENCES »***

**PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES**

AV  
CC  
SM  
FD

# SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	5
<b>CHAPITRE 1 : LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) - « LES MESURES PARTICIPANT A LA SECURISATION PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DE LA GESTION INDIVIDUELLE DE L'EMPLOI ET DE LA MOBILITE INTERNE »</b> .....	6
SECTION 1 - LA GESTION INDIVIDUELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES.....	6
ARTICLE 1 - RENFORCER L'INFORMATION DES SALARIES SUR LES FILIERES, LES METIERS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS .....	6
ARTICLE 2 - DONNER DE LA VISIBILITE SUR LES PARCOURS ET PILOTER LES ETAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE .....	7
ARTICLE 2.1. GESTION DES COMPETENCES ET DES EXPERTISES.....	8
ARTICLE 2.2. ENTRETIEN INDIVIDUEL.....	8
ARTICLE 2.3. ENTRETIENS EN COURS DE CARRIERE.....	9
ARTICLE 2.4. BILAN PROFESSIONNEL .....	9
ARTICLE 2.5. BILAN DE COMPETENCES .....	10
ARTICLE 2.6. NET'RH MOBILITE .....	10
ARTICLE 3 - LA FORMATION AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL .....	10
ARTICLE 3.1. LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2014/2016 .....	11
ARTICLE 3.1.1. LES PRIORITES DE LA FORMATION POUR LA PERIODE 2014/2016.....	11
ARTICLE 3.1.2. LES AXES PRIORITAIRES DE FORMATION .....	12
ARTICLE 3.1.3. LES PRINCIPALES ORIENTATIONS EN MATIERE DE PEDAGOGIE.....	13
ARTICLE 3.2. LES OUTILS DE LA FORMATION .....	14
ARTICLE 3.2.1. LE PASSEPORT FORMATION.....	14
ARTICLE 3.2.2. LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE).....	15
ARTICLE 3.2.3. LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION .....	15
ARTICLE 3.2.4. LE TUTORAT / LE REFERENT .....	16
ARTICLE 3.2.5. LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION .....	16
ARTICLE 3.2.6. LA TRANSITION PROFESSIONNELLE AVEC ALTERNANCE FORMATION : TOP COMPETENCES .....	17
SECTION 2 - PROMOUVOIR LA MOBILITE INTERNE AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	17
ARTICLE 1 - PRINCIPE GENERAL : LA PRIORITE AUX RESSOURCES HUMAINES INTERNES .....	17
ARTICLE 2 - FAVORISER LES MOBILITES INTERNES .....	18
ARTICLE 2.1. DANS LE CADRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL INDIVIDUEL : LA MOBILITE PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE GEOGRAPHIQUE ET/OU FONCTIONNELLE.....	19
ARTICLE 2.2. DANS LE CADRE DE LA MOBILITE INTERNE COLLECTIVE.....	19
ARTICLE 2.2.1. PROJETS CONCERNES .....	19
ARTICLE 2.2.2. PROCEDURE DE PROPOSITION DE LA MOBILITE INTERNE COLLECTIVE.....	20
ARTICLE 3 - DYNAMISER LE FONCTIONNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE .....	21
ARTICLE 3.1. LES AIDES A LA MOBILITE.....	22
ARTICLE 3.1.1. LES AIDES A LA MOBILITE INTER-REGIONALE .....	22
ARTICLE 3.1.2. LES AIDES A LA MOBILITE LOCALE .....	23
ARTICLE 3.1.3. L'AIDE AU CONJOINT ET A LA FAMILLE .....	23
ARTICLE 3.2. LES MOBILITES TEMPORAIRES INTERNES ENTRE ETABLISSEMENTS .....	24

ARTICLE 3.3. LES DETACHEMENTS TEMPORAIRES ENTRE FILIALES DU GROUPE .....	25
SECTION 3 - L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES SECURISEES.....	25
ARTICLE 1 - SALARIES ELIGIBLES.....	26
ARTICLE 2 - LES MESURES DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE .....	26
ARTICLE 2.1. LES PERIODES DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEES .....	26
ARTICLE 2.1.1. DUREE DE LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE .....	26
ARTICLE 2.1.2. RETOUR ANTICIPE.....	26
ARTICLE 2.1.3. FIN DE LA PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE.....	27
ARTICLE 2.1.4. STATUT DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	27
ARTICLE 2.2. LA CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE.....	27
ARTICLE 2.3. LE PRET DE MAIN D'ŒUVRE.....	28
ARTICLE 2.3.1. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU PRET DE MAIN D'ŒUVRE.....	28
ARTICLE 2.3.2. SITUATION DES PARTIES .....	28
ARTICLE 2.3.3. PERIODE PROBATOIRE.....	28
ARTICLE 2.3.4. GARANTIES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES.....	29

**CHAPITRE 2 : LE DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (DAEC) - « LES MESURES PARTICIPANT A LA SECURISATION DE L'EMPLOI DANS LE CADRE DES CONCLUSIONS DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES COMPETENCES »** .....

ARTICLE 1 - PROCESSUS D'ENGAGEMENT DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES .....	30
ARTICLE 2 - SALARIES ELIGIBLES.....	31
ARTICLE 3 - LES ESPACES DE MOBILITE ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL GROUPE ET/OU LOCAUX DANS L'ANIMATION DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES.....	31
ARTICLE 4 - LES MESURES DE MOBILITE PROFESSIONNELLE INTERNE .....	33
ARTICLE 5 - LES MESURES DE MOBILITE PROFESSIONNELLE EXTERNE .....	33
ARTICLE 5.1. UNE OFFRE D'EMPLOIS EXTERNES RENFORCEE/STRUCTUREE .....	34
ARTICLE 5.1.1. CREATION D'UNE CELLULE EMPLOIS EXTERNES GROUPE.....	34
ARTICLE 5.1.2. PLATES-FORMES TERRITORIALES DE MOBILITE ET DE TRANSITIONS PROFESSIONNELLES .....	35
ARTICLE 5.2. LES MESURES DE MOBILITE EXTERNE.....	35
ARTICLE 6 - LES MESURES PREVUES DANS LE CADRE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » ET DE L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE.....	39
ARTICLE 6.1. MESURES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES ».....	40
ARTICLE 6.2. LES MESURES COMBINEES D'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE : LE « CONGE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES « AGES » » .....	40
ARTICLE 7 - INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN ALTERNANCE DANS L'ENTREPRISE .....	42
ARTICLE 8 - AVANTAGES ATTRIBUES AUX SALARIES ADHERANT A UNE MESURE DE MOBILITE EXTERNE ET BENEFICIAIRE DU DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES .....	42
ARTICLE 9 - REGIME FISCAL ET SOCIAL DES SOMMES VERSEES DANS LE CADRE DES MESURES D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES .....	45
ARTICLE 10 - CAS PARTICULIERS.....	45

**CHAPITRE 3 : LE PLAN DE REDEPLOIEMENT DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (PREC) - « LES MESURES PARTICIPANT A LA SECURISATION DE L'EMPLOI DANS LE CADRE DES REORGANISATIONS DE L'ENTREPRISE »** .....

ARTICLE 1 - PROJET DE REORGANISATION .....	46
--	----

AV  
CC  
3  
FD

ARTICLE 1.1. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU « PREC ».....	46
ARTICLE 1.2. SALARIES ELIGIBLES.....	47
ARTICLE 2 - MESURES DU PREC ACCOMPAGNANT LES PROJETS DE REORGANISATION DE L'ENTREPRISE .....	47
ARTICLE 2.1. L'ANIMATION DU PREC.....	47
ARTICLE 2.2. LES MESURES DU PREC.....	48
ARTICLE 2.2.1. LES MESURES DE MOBILITE PROFESSIONNELLE INTERNE .....	48
ARTICLE 2.2.2. LES MESURES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	48
ARTICLE 2.2.2.1. LE CONGE DE LONGUE DUREE .....	48
ARTICLE 2.2.2.2. LE PASSAGE TEMPORAIRE A TEMPS PARTIEL.....	50
ARTICLE 2.2.3. LES MESURES DE MOBILITE EXTERNE.....	51
ARTICLE 2.2.3.1. LA MOBILITE PROFESSIONNELLE EXTERNE VERS UN AUTRE EMPLOYEUR .....	51
ARTICLE 2.2.3.2. CREATION / REPRISE D'ENTREPRISE (ESSAIMAGE) .....	52
ARTICLE 2.2.3.3. CONGE DE RECLASSEMENT VOLONTAIRE .....	54
ARTICLE 2.2.3.4. CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE .....	54
ARTICLE 2.2.4. LES MESURES SUPPLEMENTAIRES EN FAVEUR DES SALARIES « AGES ».....	55
ARTICLE 2.2.4.1. DEPART VOLONTAIRE EN RETRAITE A TAUX PLEIN A L'INITIATIVE DU SALARIE ..	55
ARTICLE 2.2.4.2. TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE .....	56
ARTICLE 2.3. AVANTAGES ATTRIBUES AUX SALARIES ADHERANT A UNE MESURE DE MOBILITE EXTERNE ET BENEFICIAIRE DU PLAN DE REDEPLOIEMENT DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES.....	57
ARTICLE 2.4. SOLLICITATION DES DISPOSITIONS AIDEES AUPRES DE L'ETAT .....	60
ARTICLE 2.4.1. AIDE AU RETOUR AU PAYS.....	60
ARTICLE 2.4.2. ALLOCATION TEMPORAIRE DEGRESSIVE (ATD) .....	61
<b>CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>62</b>

AV  
4 CC  
SM ED

## PREAMBULE

### La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour anticiper les transformations

La gestion de l'emploi et des compétences au sein des établissements de Peugeot Citroën Automobiles est prise en compte dans le cadre d'une Gestion Prévisionnelle et responsable des Emplois et des Compétences, notamment au travers des mesures participant à la sécurisation professionnelle par la gestion individuelle de l'emploi et de la mobilité interne (Chapitre 1).

Les conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences peuvent aboutir à rendre nécessaire la mise en œuvre d'un dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (Chapitre 2), en prévention des sureffectifs ou pour accompagner des transformations collectives avec comme objectif la sécurisation des emplois et des compétences. Ces Dispositifs d'Adéquation des Emplois et des Compétences intègrent le congé de maintien dans l'emploi des seniors et les programmes d'intégration de jeunes dans l'entreprise, spécialement vers les métiers en tension et les filières d'avenir.

Les éventuels projets de réorganisation structurelle de l'entreprise (ex : situation de sureffectif important...) nécessitent une nouvelle appropriation des outils déjà déployés dans le cadre des Plans de Redéploiement des Emplois et des Compétences (Chapitre 3).

La politique de l'emploi doit également être en cohérence avec l'ambition de développement responsable de l'entreprise, déployée dans le cadre d'une politique sociale active dans les domaines de l'égalité des chances, de la diversité et l'amélioration permanente des conditions de travail.

Le Contrat de Génération PCA présente l'opportunité de mobiliser, à nouveau, les politiques RH et les outils de gestion en faveur d'engagements intergénérationnels ambitieux et adaptés au contexte de l'entreprise. Ces éléments seront traités dans l'annexe relative au Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles : « Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors ».

Les dispositions décrites ci-dessous et relatives à l'anticipation des transformations par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : « *Sécuriser l'emploi et les compétences* » constituent une des 4 annexes indissociables de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

Les parties reconnaissent que l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles et ses 4 annexes forment un ensemble conventionnel unique et équilibré, en particulier dans les contreparties industrielles et sociales.

## **Chapitre 1 : La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) - « Les mesures participant à la sécurisation professionnelle dans le cadre de la gestion individuelle de l'emploi et de la mobilité interne »**

Le chapitre 1 de la présente annexe décrit les mesures permanentes de gestion individuelle de l'emploi et des compétences (section 1), de gestion des mobilités internes (section 2) et les modalités d'accès à des opportunités d'emploi externe (section 3).

Ces mesures sécurisent l'emploi tant en interne qu'en externe.

### **Section 1 - La gestion individuelle des emplois et des compétences**

Les mesures qui suivent sont destinées à engager une dynamique de gestion individuelle valorisant l'investissement humain et la mobilité professionnelle, au service du développement des compétences et de la polyvalence chez Peugeot Citroën Automobiles.

#### **Article 1 - Renforcer l'information des salariés sur les filières, les métiers et les parcours professionnels**

L'entreprise entend donner aux salariés un maximum d'éléments d'information leur permettant d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier chez Peugeot Citroën Automobiles. Cette information doit leur permettre de prendre, par anticipation et avec le soutien de l'entreprise, les initiatives favorables à leur développement professionnel. Sur la base des réalisations et des attendus individuels et collectifs, les parties conviennent de renforcer encore l'information des salariés sur l'évolution de leur métier et de leur filière au moyen des dispositifs suivants :

- Utilisation du portail filières et métiers

Le portail filières et métiers met à disposition les informations sur les analyses prospectives sur les métiers et sur les filières, les parcours qualifiants possibles, les passerelles entre métiers, les formations concernant chaque métier.

En outre, chaque salarié pourra récupérer sur « campus web » ou auprès de sa hiérarchie un support « passeport formation », afin d'y porter les diplômes ou certificats obtenus, les actions de formation suivies et les emplois tenus. En outre, les fonctionnalités de net' RH et de « Global HR careers » (pour les Cadres et les TAM) permettent dorénavant de déposer son curriculum vitae très complet en ligne. Que ce soient le « passeport formation » ou le curriculum vitae en ligne, ces documents constitueront des éléments du dossier individuel qui faciliteront la mobilité à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

- Espaces Mobilité et Développement Professionnel (EMDP)

Dans chaque site, les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel ont été pérennisés. Ils constituent un lieu privilégié et implanté de manière adaptée pour présenter les filières et les métiers du Groupe, ainsi que les évolutions structurelles de ces métiers et les formations métier correspondantes. AV

La Direction des Ressources Humaines s'assurera de l'homogénéité des Espaces de Mobilité et de Développement Professionnel implantés sur chaque site.

Au sein des EMDP, les principaux métiers en tension et sensibles sont précisément décrits par fiches détaillées, pour mieux informer l'ensemble des salariés sur les besoins de l'entreprise et les possibilités de développement professionnel.

- Information individuelle des salariés

La nouvelle dynamique de l'emploi repose aussi sur la capacité de l'entreprise à donner, à chaque salarié, accès aux informations et à lui permettre d'être pleinement acteur de son évolution professionnelle. L'entreprise doit s'assurer du maintien de l'employabilité des salariés tout au long de leur parcours professionnel. Ainsi, chaque salarié recevra au moins une fois par an, de son manager, idéalement à l'occasion de l'entretien individuel, une information personnalisée sur l'évolution de son métier (sensible, à l'équilibre, en tension) et ses perspectives d'emploi afin de lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

Cette information personnalisée sera communiquée par le manager au salarié, sur la base des informations communiquées au manager et au gestionnaire RH, à l'issue des Observatoires de Métiers et des Compétences, au niveau entreprise et au niveau établissement. En fonction des situations individuelles, un accompagnement particulier pourra être proposé au salarié, notamment par le biais du gestionnaire RH. Forts de cette information complémentaire, le collaborateur et son manager compléteront les informations relatives -de l'Entretien Individuel- aux perspectives d'évolution et au développement personnel du collaborateur.

- Organisation de forums métier

Les expériences de forums métier seront progressivement étendues à l'ensemble des filières du Groupe, avec le support des moyens de communication adaptés (affiches, films, témoignages, ...). L'objectif de ces forums sera de pouvoir concerner un maximum de salariés, notamment les salariés des mêmes bassins d'emplois, tout en respectant la qualité de l'accueil.

## **Article 2 - Donner de la visibilité sur les parcours et piloter les étapes de la vie professionnelle**

Les années à venir seront marquées par des départs à la retraite en nombre, notamment chez les Cadres et les TAM. Ces départs induiront de multiples opportunités d'évolution au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les métiers et les activités de l'entreprise sont en transformation permanente, notamment sous l'effet des mutations technologiques, ouvrant de nouvelles opportunités de développement de compétences et de débouchés.

Dans ce contexte, l'entreprise réaffirme son choix, à travers ce nouvel accord, d'accorder la priorité aux ressources internes. La construction des parcours professionnels individuels, dans un même métier ou dans un métier différent, se fera en recherchant la meilleure adéquation entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

Au service de ces trajectoires professionnelles, les dispositifs de formation viendront s'inscrire en pleine cohérence avec l'ensemble des mesures prévues par l'accord d'entreprise du 15 avril 2005, relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle. Les orientations pluriannuelles et les plans de formation sont construits en intégrant ces éléments.

Les parties signataires soulignent l'importance d'aider les salariés à définir et élaborer leur parcours professionnel.

Les dispositifs mis en œuvre doivent répondre aux attentes des salariés, tout en tenant compte des besoins de l'entreprise et s'inscrire dans une logique de co-construction.

## **Article 2.1. Gestion des compétences et des expertises**

La définition des besoins individuels de formation est réalisée en tenant compte d'une démarche prospective sur la gestion individuelle et collective des compétences.

Au sein des filières, les formations individuelles doivent faciliter la transmission des savoirs entre générations, notamment pour les métiers requérant une forte expertise, et accompagner les évolutions professionnelles tout au long de la carrière.

A cet égard, les parties reconnaissent l'importance des savoirs et de l'expérience des salariés les plus anciens, ainsi que leur rôle dans la transmission des compétences entre générations.

En conséquence, la mobilisation et l'implication des salariés « âgés » dans les fonctions de tuteurs ou de référents, ainsi que leur accès à la formation seront renforcés dans le cadre du déploiement de l'annexe 3 relative au Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles.

## **Article 2.2. Entretien individuel**

L'entretien individuel constitue un moment privilégié pour analyser les besoins de développement personnel et de formation du salarié en lien avec sa hiérarchie. Les conclusions de l'entretien individuel sont formalisées dans un système d'échanges informatiques « work flow » pour les Cadres et les TAM, ou dans un document physique remis aux salariés de statut ouvrier et employé.

L'entretien individuel est l'occasion pour le salarié et son manager de faire le point sur le positionnement du salarié dans sa filière, dans son métier et dans sa fonction. Le positionnement du salarié en termes de compétences et en termes de possibilités de développement doit être expliqué, notamment pour définir les besoins de formation et envisager les perspectives professionnelles et salariales.

L'entretien individuel permet au salarié, tout en intégrant les besoins de l'entreprise, d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes et compétences déjà acquises et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise. Il s'appuie sur les dispositifs de montée en compétences du Groupe.

Le support informatique de l'entretien individuel intègre les besoins de formation notamment au travers du Plan de Développement Personnel, les « souhaits de mobilité » et permet également d'assurer le suivi des actions définies lors de l'entretien.

Les services Ressources Humaines pourront prendre le relais, à la demande du salarié ou du manager, notamment lorsqu'une mobilité est envisagée.



Dans le cadre de cet entretien, les objectifs de professionnalisation du collaborateur sont abordés au regard des exigences du poste. Ils prennent en compte à la fois les compétences techniques du métier et comportementales, liées au travail. Les orientations individuelles de la formation sont exprimées par la hiérarchie ou à l'initiative du salarié, en cohérence avec les objectifs fixés précédemment.

A cette occasion, le collaborateur et la hiérarchie envisagent également les actions de formation relevant du développement des compétences individuelles ou des qualifications, et les actions de nature à faciliter la réalisation d'une évolution professionnelle.

Peugeot Citroën Automobiles s'assure que les modalités d'organisation du travail permettant à chaque collaborateur de concilier son activité professionnelle avec sa vie privée et familiale. Ce point sera abordé lors des entretiens. Lors de l'entretien individuel, comme lors d'échanges réguliers au sein des équipes et avec chaque salarié, le manager s'assure de l'adéquation de la charge de travail et s'assure que l'organisation retenue permet d'y faire face.

### **Article 2.3. Entretiens en cours de carrière**

Les entretiens individuels annuels ne constituent pas la seule occasion permettant d'identifier les besoins de formation.

A différentes étapes de la vie professionnelle, des entretiens personnels approfondis sont réalisés, notamment après dix années d'activité professionnelle ou dix années avant la fin prévisible de la carrière professionnelle. Ces entretiens réalisés avec le concours de la fonction RH ont pour objectif d'envisager les possibilités d'orientation de carrière, de mobilité, de formation ou de bilans de compétences.

Des entretiens personnels sont également réalisés lors de situations d'arrêt d'activité ou d'opérations de reconversion collectives ou pour informer le salarié de l'évolution de son métier suite aux conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences. Ces entretiens permettent d'engager le processus d'accompagnement du salarié vers une solution adaptée.

### **Article 2.4. Bilan professionnel**

Le bilan professionnel est un outil à destination des salariés ouvriers et TAM, professionnalisant la démarche d'évaluation du personnel et permettant d'être plus efficace dans les actions d'orientation de carrière, d'évolution professionnelle et de reconversion.

Ce bilan professionnel est réalisé à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié, ou à la demande du salarié avec l'accord de l'entreprise.

Le bilan professionnel est composé de deux tests : un test d'aptitude cognitive et un test de personnalité. Les résultats des tests sont enrichis par un entretien structuré avec le salarié, mettant en relation l'ensemble de ses caractéristiques personnelles (aptitude et personnalité) et professionnelles (expérience, formation...).

Cet entretien permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté comprenant, notamment, des actions de formation.

Les résultats des tests d'aptitude cognitive ou de personnalité sont des outils à destination des gestionnaires RH formés à leur lecture. En aucun cas, les résultats de ces tests ne sont transmis à la hiérarchie.

### **Article 2.5. Bilan de compétences**

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Le projet professionnel élaboré par le salarié concerné peut donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Ce bilan est réalisé à la demande ou avec l'accord du salarié s'il est proposé par l'entreprise. Il est effectué en dehors de l'entreprise sous la conduite d'un organisme prestataire habilité.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation. Son financement sera assuré par le dispositif DIF ou le plan de formation de l'entreprise.

Le résultat du bilan de compétences sous forme d'une synthèse est remis au salarié pour son usage exclusif sans communication à l'employeur.

### **Article 2.6. Net'RH mobilité**

« Global HR Careers » (Pour les Cadres et les TAM) et l'outil intranet Net'RH mobilité permettent à chaque salarié de déposer son curriculum vitae en ligne.

Les postes disponibles sont publics et systématiquement publiés. Chaque salarié peut ainsi postuler dans une démarche active de gestion de carrière.

Afin de donner la possibilité à chaque salarié de proposer sa candidature et d'avoir ainsi un contact privilégié avec la fonction RH en vue de son évolution professionnelle, des postes étant susceptibles de s'ouvrir dans les six prochains mois seront également publiés.

### **Article 3 - La formation au service du développement professionnel**

Les parties conviennent de l'intérêt d'accroître sensiblement l'investissement formation dès l'année 2014. Cette augmentation répond à la volonté d'investir durablement dans le développement professionnel des salariés qui vont participer au redressement de l'Entreprise.

L'objectif pour l'année 2014, est de revenir à un niveau moyen de l'ordre de 20 heures de formation par salarié, constaté avant la crise et l'engagement du « Plan Cash », soit une progression de plus de 50 % par rapport à l'année 2013 (socles, métiers, DIF, réglementaires, projets).

La formation est un élément déterminant de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Elle doit, à la fois, permettre aux salariés de développer leur employabilité, d'adapter leurs compétences aux évolutions des métiers et des organisations, ou de mettre en œuvre un projet professionnel à leur initiative dans les meilleures conditions, et permettre à l'entreprise de détenir et de conserver les compétences indispensables à son bon fonctionnement.

L'accord sur la formation tout au long de la vie professionnelle, signé le 15 avril 2005 avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, a précisé les objectifs prioritaires de la formation au sein de l'entreprise. Les actions de formation doivent répondre tout particulièrement aux objectifs suivants :

- contribuer à la performance du Groupe,
- préserver et développer les compétences utiles au poste ou à une fonction, avec une priorité pour les compétences critiques dans l'entreprise,
- préparer et accompagner les évolutions professionnelles, mobilités et reconversions,
- faciliter l'acquisition d'une qualification ainsi que l'élargissement du champ professionnel d'activité des salariés,
- favoriser et accompagner l'évolution du management,
- assurer l'égalité des chances dans l'accès à la formation.

Cet accord se traduit par de nombreux dispositifs facilitant l'employabilité de chaque salarié.

Conformément à la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les parties conviennent de préciser les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et de définir les objectifs du plan de formation. Ces informations seront reprises et adaptées, si nécessaire, lors de la consultation annuelle du Comité Central d'Entreprise sur le plan de formation.

### **Article 3.1. Les orientations de la formation professionnelle 2014/2016**

#### **Article 3.1.1. Les priorités de la formation pour la période 2014/2016**

Le plan de formation de Peugeot Citroën Automobiles est piloté par l'Université PSA.

Au cours des 3 années à venir, le plan de formation Peugeot Citroën Automobiles continuera à s'articuler autour des 5 portefeuilles de formation :

- Les formations socles
- Les projets
- Les formations métiers
- Le développement personnel
- Les formations règlementaires

Les forts enjeux de montée en compétences des années à venir amèneront à accroître l'activité de formation du Groupe dans un contexte de dépenses externes maîtrisées. Cela sera rendu possible par :

- un haut niveau d'animation interne,
- l'utilisation accrue des nouvelles modalités pédagogiques rendues accessibles par les progrès des technologies de communication (e-learning, classes virtuelles ...).

### Article 3.1.2. Les axes prioritaires de formation

Au sein des 5 portefeuilles de formation, les axes prioritaires de formation pour les années 2014/2016 seront les suivants :

- L'accompagnement de l'encadrement

Dans une phase de profonde mutation du Groupe, les collaborateurs assurant des fonctions d'encadrement ont besoin d'un accompagnement dans la durée.

L'offre de formation du Groupe à leur attention sera renforcée et enrichie en recherchant la complémentarité entre les différentes modalités pédagogiques (formations présentielle, e-learning, communautés d'apprenants, accompagnement, etc.).

Ces actions de formation permettront d'aborder autant la dimension personnelle de la conduite d'équipe que la dimension collective de la réussite de la transformation.

L'architecture des formations privilégiera les séquences de formation de courte durée (maximum 3 jours) focalisées sur les problématiques propres du management.

Enfin le cycle de formation à destination des nouveaux managers sera poursuivi.

- L'apprentissage de l'anglais et du travail en milieu multiculturel

Le développement international du Groupe, l'Alliance avec General Motors et les différentes activités de coopération nécessitent une pratique de la langue anglaise pour un nombre croissant de collaborateurs ainsi que la faculté de travailler de façon efficace en milieu interculturel.

Le programme de formation mixte à la pratique de la langue anglaise, (coaching téléphonique + accès à une plateforme d'autoformation) actuellement en place, a permis de former environ 10.000 personnes en 3 ans. Il sera maintenu et s'adressera prioritairement aux collaborateurs impliqués directement dans une activité internationale.

Afin d'assurer une formation linguistique sur un périmètre plus large, une plateforme d'auto-formation linguistique (comprenant l'anglais ainsi que plusieurs autres langues pratiquées dans le Groupe) sera mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Enfin, les différentes équipes internationales bénéficieront d'actions de formation interculturelle adaptées à leur contexte spécifique.

- « PSA Excellence System »

Il s'agit de proposer une offre de formation simplifiée pour accroître la cohérence et améliorer la lisibilité de ce projet.

- L'accompagnement des mobilités internes

Le dispositif Top Compétences a été mis en place en 2012 pour coordonner la mise en œuvre des actions de formation nécessaires en cas de mobilités professionnelles entre métiers.

AN  
CC  
12  
S  
FD

Ce dispositif, ayant fait ses preuves, sera maintenu et son périmètre élargi à l'accompagnement des mobilités géographiques intervenant dans le cadre habituel de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Cet accompagnement comprendra des parcours de professionnalisation basés sur les cursus de formations métiers identifiés lors de la labellisation, ainsi que des actions visant à améliorer les socles de compétences générales. Il sera également envisagé d'organiser des formations de remise à niveau.

- Le développement des compétences liées à « l'Usine Excellente »

Les formations de ce domaine sont destinées en particulier aux managers, techniciens et moniteurs pour leur permettre de mieux gérer les changements dans le cadre du développement de la maturité et de l'autonomie des sites.

- Le développement des compétences métier

Depuis 2010, un important travail de caractérisation des compétences « cœur de métier » a été entrepris en coordination étroite avec les responsables des 113 métiers du Groupe. Ce travail a permis de redéfinir les cursus de formation nécessaires, aboutissant à la labellisation par l'Université de l'offre de formation. Ce travail a permis de définir les cursus formatifs associés aux différentes fonctions de ces métiers.

A fin 2012, 95 métiers ont obtenu leur labellisation. Ils regroupent environ 80 % des effectifs de la Division Automobile du Groupe.

Ce travail sera poursuivi, afin que l'offre de formation de tous les métiers du Groupe soit labellisée avant fin 2014.

L'analyse des compétences nécessaires dans le métier et des modalités de formation associées sera actualisée une fois par an en intégrant la vision prospective sur l'évolution du métier. Elle servira de base à l'expression de besoins de formations métiers pour les collaborateurs.

Un volume moyen de 7 heures de formation métier par collaborateur sera inscrit chaque année dans le plan de formation.

- Le développement individuel

Il s'agit de développer les formations de développement individuel par la mise à disposition de ressources e-learning élargies sur les thématiques d'efficacité personnelle et bureautique.

- Le Groupe s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des formations résultant d'une obligation légale ou réglementaire.

### **Article 3.1.3. Les principales orientations en matière de pédagogie**

- Un haut niveau d'animation interne

Une part importante (environ 80 %) de l'animation des formations est assurée par des collaborateurs du Groupe, notamment sur le périmètre technique. Le plus souvent ces formateurs assurent cette activité à titre occasionnel en complément de leurs activités métier.

Cette pratique est un gage de la bonne transmission des savoirs à l'intérieur du Groupe. L'exercice des missions de formateur occasionnel est également valorisé dans le cadre des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'entretien individuel.

Le Groupe maintiendra ce niveau dans les années à venir.

Pour cela, les formateurs, y compris occasionnels, bénéficieront systématiquement de cycles de montée en compétences pour la pédagogie. Une animation transversale à leur attention sera mise en place.

- Les nouvelles modalités pédagogiques

Les technologies de l'information ouvrent de nouvelles perspectives pour enrichir les modalités pédagogiques au service d'une meilleure efficacité et d'une meilleure continuité des actions de formation.

Le Groupe développera à la fois son offre de formation multimodale, son savoir-faire en matière de conception de ces contenus et sa capacité à les mettre à disposition de façon conviviale.

La classe virtuelle est une modalité pédagogique proche de la formation présentielle mais sans nécessité de regroupement des apprenants dans un lieu unique. Elle apporte donc des souplesses pour traiter les contraintes liées à l'éloignement (frais de déplacement par exemple). Le Groupe développera sa capacité technique à organiser ces classes virtuelles et sa maîtrise des spécificités de pédagogie associées.

Enfin, des explorations seront réalisées pour définir l'intérêt et le périmètre de pertinence de nouveaux supports (par exemple le Mobile learning) ou de nouvelles approches de l'apprentissage par le biais de communautés d'apprenants (Social learning).

Enfin, l'accès des collaborateurs de toutes les catégories socioprofessionnelles sera recherché, tant en matière de consultation de l'offre disponible, que de capacité à accéder aux modules de formation distancielle.

## **Article 3.2. Les outils de la formation**

### **Article 3.2.1. Le passeport formation**

Le passeport est remis à chaque salarié afin de favoriser sa mobilité interne ou externe. Ce document, établi en collaboration entre le salarié et sa hiérarchie, lui permet de tenir à jour les informations utiles de son parcours professionnel, et notamment :

- Les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale.
- Les périodes de stage ou de formation réalisées en entreprise.
- Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la Validation des Acquis de l'Expérience.
- La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.
- Les expériences tutorales ou de référent.
- Les postes et fonctions tenus et les classifications afférentes.

AN  
CC  
14  
W  
FD

En rassemblant les informations marquantes, ce passeport réunit les éléments sur les connaissances et les capacités professionnelles acquises, soit par la formation, soit par les expériences professionnelles.

L'entretien individuel est l'occasion d'initialiser une mise à jour du passeport formation et d'en assurer le suivi.

### **Article 3.2.2. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Les parties signataires renouvellent leur attachement à la reconnaissance accordée aux titres, diplômes professionnels et certificats de qualification professionnelle obtenus par les salariés en cours de carrière dès lors que les formations correspondantes, ou les titres, ou les diplômes, peuvent se traduire par la mise en œuvre de compétences et les possibilités d'évolution professionnelle proposées dans le Groupe.

Cette démarche permet de faire valider au cours de la vie professionnelle les acquis de l'expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle établi par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche Métallurgie et selon les modalités définies par les accords de la Métallurgie.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

En complément des VAE permettant l'acquisition de diplômes de l'Education Nationale, l'entreprise développe, en liaison avec l'UIMM, différents Certificats de Qualification Paritaires de la Métallurgie (CQPM), correspondant aux différents métiers ouvrier et TAM, comme le prévoit notamment l'accord relatif à l'évolution de carrière des ouvriers professionnels.

### **Article 3.2.3. La période de professionnalisation**

Elément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des collaborateurs, la période de professionnalisation associant enseignements théoriques et pratiques permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement d'acquérir, par des actions de formation définies, un renforcement de leur qualification favorisant le maintien dans l'emploi et une progression des compétences, notamment en seconde partie de carrière.

En accord avec le salarié ou à son initiative, la période de professionnalisation pourra être complétée par l'utilisation du Droit Individuel à la Formation.

La période de professionnalisation s'adresse notamment aux salariés devant connaître une évolution professionnelle au sein du Groupe et, plus particulièrement aux salariés :

- ayant besoin de qualification plus élevée sur un poste,
- âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'ancienneté,
- en retour de congé lié à une naissance ou adoption (congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation),
- reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident,
- en situation de changement de filière professionnelle,
- bénéficiant de promotion ou d'évolution vers des responsabilités d'encadrement,
- faisant l'objet d'une mobilité inter-régionale.

AN  
CC  
FD

Des périodes de professionnalisation seront ouvertes à ceux qui ne disposent pas d'un premier niveau de qualification. Elles doivent permettre aux salariés ne disposant pas d'un niveau de formation initiale suffisant d'acquérir les savoirs de base indispensables en matière de maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul.

#### **Article 3.2.4. Le tutorat / le Référent**

Les tuteurs ou référents ont pour mission d'accompagner l'intégration des salariés, les évolutions de compétences et la mobilité, notamment dans le cadre des contrats d'apprentissage. Les expériences tutorales ou de référents sont prises en compte dans les référentiels de compétences et portées sur le passeport formation.

#### **Article 3.2.5. Le Droit Individuel à la Formation**

Dans l'attente des évolutions législatives à venir sur le Compte Personnel de Formation, les parties conviennent de réaffirmer l'importance du Droit Individuel à la Formation.

Le Droit Individuel à la Formation constitue une capacité pour le salarié à formuler un projet de formation mis en œuvre avec l'accord formalisé de l'entreprise. Il permet au salarié d'acquérir des savoirs et des compétences professionnelles à sa propre initiative. La mise en œuvre du DIF s'inscrit dans le cadre de l'accord du 15 avril 2005 relatif à la formation professionnelle.

Les parties signataires affirment leur volonté commune de promouvoir l'utilisation du DIF et, en particulier, en cas de préparation et d'accompagnement d'une promotion, d'un reclassement, d'une reconversion ou d'une mobilité externe. Le bilan de compétences peut être effectué dans le cadre du DIF.

La réalisation et le suivi des actions sont assurés par la Direction des Ressources Humaines, sans préjudice des actions de formation réalisées dans le cadre de l'article 2.1.6 de l'accord sur l'exercice du droit syndical du 22 décembre 2009.

Pour faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, l'entreprise indique dans le catalogue électronique sous l'intranet, des formations utilisables au titre du DIF.

En cas de mobilité externe, l'action de formation dans le cadre du DIF doit être engagée avant la fin de la période de préavis. L'entreprise prend alors en charge le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits DIF utilisés.

A la demande du salarié ou de l'employeur et avec l'accord de celui-ci, le DIF peut être utilisé prioritairement pendant le temps de travail. Lorsque l'entreprise aura donné son accord pour réaliser une action de DIF dans le temps de travail, des moyens d'organisation et de planification adaptés seront recherchés pour effectuer cette action dans les meilleures conditions.

La formation réalisée dans le temps de travail donne lieu au maintien du salaire, primes comprises.



### **Article 3.2.6. La transition professionnelle avec alternance formation : Top Compétences**

En 2012, dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement des transformations collectives du Plan de Performance 2012, le dispositif de reconversion interne par la formation « Top Compétences » a été déployé pour la première fois. 1.000 collaborateurs ont été orientés dans cette démarche et 52.000 heures de formation dispensées.

Il s'agit d'un dispositif de formation piloté par l'Université Groupe qui permet, sur la base des filières métiers et des cursus de formation labélisés, de reconvertir les salariés positionnés sur un métier sensible vers un métier en tension, voire à l'équilibre.

Le Groupe, dans le cadre de sa responsabilité sociale et de sa politique de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, entend faire de Top Compétences un dispositif d'accompagnement permanent des reconversions professionnelles. Sur la base des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences qualifiant les métiers sensibles et leur volumétrie, et suite à l'information individuelle des salariés sur le positionnement de leur métier, le besoin de formation sera défini et engagé opérationnellement par l'Université Groupe.

En cas de projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences, et en cas de projet de réorganisation de l'entreprise, un budget spécifique sera alloué à l'Université Groupe pour animer les formations dans le cadre de Top Compétences.

### **Section 2 - Promouvoir la mobilité interne au service du développement professionnel**

La mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique, est une priorité pour l'entreprise qui a toujours privilégié les solutions de mobilité interne par préférence à une solution d'embauche externe.

La mobilité interne vise à mettre en adéquation les ressources humaines du Groupe et ses besoins, et à développer les talents et les compétences des salariés. Enjeu collectif et individuel, la mobilité interne concerne tous les acteurs de l'entreprise, et nécessite la solidarité entre les diverses entités du Groupe.

Afin de donner la possibilité à chaque salarié de proposer sa candidature et d'avoir ainsi un contact privilégié avec la fonction RH en vue de son évolution professionnelle, les postes étant susceptibles de s'ouvrir dans les six prochains mois seront également publiés.

### **Article 1 - Principe général : la priorité aux ressources humaines internes**

Les parties considèrent que les postes disponibles doivent être proposés en priorité aux salariés de l'entreprise par préférence à une solution d'embauche externe (priorité aux ressources humaines internes). A compétences équivalentes, le candidat interne sera retenu avec, si nécessaire, formation et adaptation au poste et en respectant les priorités suivantes :

- Reclassement d'un salarié
- Candidature d'un salarié exerçant un métier sensible
- Salarié âgé de plus de 50 ans

Ces priorités permettent d'apporter des réponses adaptées aux nécessités de l'emploi, aux évolutions des métiers et aux aspirations et besoins d'évolution professionnelle des salariés.

La mobilité professionnelle est un changement de poste qui peut s'accompagner parfois d'un changement de métier et/ou d'une mobilité géographique.

Il faut distinguer la mobilité au sein de l'entreprise Peugeot Citroën Automobiles qui entraîne la poursuite du contrat de travail, de la mobilité dans une autre Société du Groupe (intra Groupe), qui peut conduire à la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Les modalités d'accompagnement spécifiques à la mobilité intra Groupe sont :

- La reprise de l'ancienneté : lorsque le salarié change de Société au sein du Groupe, son ancienneté est intégralement reprise.
- L'absence de période d'essai lors de la prise de fonction.
- Le maintien de la classification et de la rémunération : ainsi lorsqu'un collaborateur change de Société au sein du Groupe dans le cadre d'une mobilité, et compte tenu des situations différentes d'une Société à l'autre -convention collective applicable, branche d'activité- :
  - les éléments de classification au sein de la Métallurgie sont maintenus ou harmonisés entre branches,
  - les éléments de rémunération sont maintenus en cas de régime équivalent, ou harmonisés, en cas de modes de rémunération différenciés afin de permettre un maintien global de la rémunération,
  - la formation nécessaire à la nouvelle fonction.

Dans tous les cas de mobilité entraînant la rédaction d'un avenant au contrat de travail ou une convention de mutation concertée, les éléments de rémunération, d'horaires, de qualification et de classification sont communiqués par écrit au collaborateur avant la prise du poste proposé.

Le responsable RH qui a établi par écrit les éléments précités s'assurera de leur mise en œuvre.

En tout état de cause, les expériences antérieures doivent être valorisées à l'occasion de la mobilité. Celle-ci doit être un critère de valorisation et non de mise à l'épreuve dans le secteur d'accueil de tout salarié.

En cas de mutation définitive, la hiérarchie s'attachera à donner les perspectives d'évolution professionnelle et de carrière en cohérence avec les diagnostics des Observatoires des Métiers et des Compétences.

La Direction recherche en permanence à anticiper les mobilités définitives de personnel à l'intérieur d'un site. Un délai de prévenance minimale de 15 jours avant toute mutation sera appliqué. Ce délai sera augmenté de la durée de formation nécessaire à l'adaptation au nouveau poste.

## **Article 2 - Favoriser les mobilités internes**

Le volontariat du salarié sera recherché. Il ne pourra être procédé à des « mobilités forcées ».

Handwritten signatures and initials: W, CC, CA, and a circled 'D'.

## **Article 2.1. Dans le cadre d'un projet professionnel individuel : la mobilité professionnelle individuelle géographique et/ou fonctionnelle**

Dans le cadre de la gestion individuelle et pour répondre aux besoins de l'entreprise, l'organisation de mobilités professionnelles locales ou inter-régionales (au sens des normes en vigueur chez PSA) se fera sur la base du volontariat du salarié et des règles applicables à la mobilité.

## **Article 2.2. Dans le cadre de la mobilité interne collective**

### **Article 2.2.1. Projets concernés**

Les mesures décrites ci-dessous seront applicables notamment dans les situations suivantes : déménagements, transferts partiels d'activités, rééquilibrages de charge ou de compétences au sein d'un site ou entre sites de Peugeot Citroën Automobiles. Ces projets ne s'accompagnent en aucun cas de suppression d'emploi.

Ces projets seront mis en œuvre après l'information et la consultation des Instances Représentatives du Personnel, et notamment du Comité Central d'Entreprise dans le cadre de ses compétences légales.

De même, le ou les CHSCT des sites concernés seront informés et consultés dans le cadre de leurs compétences légales sur les conséquences, en termes de conditions de travail, des projets envisagés.

La mobilité interne collective sans suppression d'emploi sera proposée aux salariés comme une solution d'adaptation.

Conformément aux dispositions de la loi du 14 juin 2013, l'entreprise précise les zones géographiques de mobilité interne collective.

Deux dispositions pour « réguler » la gestion des mobilités internes collectives sont prises dans ce cadre et sont, en l'espèce, plus favorables que la loi du 14 juin 2013 :

✦ La mobilité interne collective est organisée autour de 4 zones géographiques de mobilité, incluant la zone d'emploi du salarié correspondant à son site d'affectation. Ces zones sont les suivantes :

- Metz / Trémery
- Mulhouse / Sochaux / Belchamp / Bessoncourt / Hérimoncourt
- Sochaux / Vesoul
- L'ensemble des sites d'Ile de France

La définition de ces 4 zones géographiques de mobilité correspond aux mobilités qui sont organisées le plus couramment entre les sites de Peugeot Citroën Automobiles.

Les mouvements de personnel au sein de ces 4 zones géographiques de mobilité permettent au salarié de concilier sa vie professionnelle, et sa vie personnelle et familiale.

Compte tenu de leur éloignement, les autres sites de Peugeot Citroën Automobiles et les Directions Régionales constituent des zones géographiques de mobilité à part entière.

- ✦ La mobilité interne collective dans ces zones géographiques de mobilité ne pourra intervenir qu'après avoir épuisé les autres solutions de proximité au sein de Peugeot Citroën Automobiles.

Dans ce cadre, un salarié se verra en priorité, en premier lieu et sur le mode du volontariat, proposer un poste disponible correspondant à ses qualifications sur son site d'origine, à défaut dans le bassin d'emploi (site(s) PSA), à défaut dans la zone géographique de mobilité (ci-dessus définie) et pour finir vers tout poste disponible au plan national.

Ces dispositions sont ainsi plus favorables que la loi du 14 juin 2013 et elles ne constituent en aucune manière « des mobilités forcées ».

La mobilité interne collective ainsi organisée doit favoriser la recherche prioritaire de la mobilité volontaire dans le cadre des règles de mobilité applicables et des besoins de l'Entreprise.

### **Article 2.2.2. Procédure de proposition de la mobilité interne collective**

- ✦ Formalisme de la proposition de mobilité

Les présentes dispositions de l'accord seront portées à la connaissance des salariés. Il s'agira d'une information individuelle.

Préalablement à la proposition d'une mobilité interne sur le site du salarié ou dans la zone géographique de mobilité, une phase de concertation sera organisée permettant au Gestionnaire RH de tenir compte des contraintes personnelles, notamment de santé, et familiales du salarié. L'entretien individuel pourra être l'occasion de conduire cette phase de concertation préalable entre le collaborateur et sa hiérarchie.

Le processus de proposition d'une offre de mobilité interne sera ensuite engagé conformément à la loi. Un courrier détaillera l'offre de mobilité interne (description du poste, date de prise effective du poste, éventuellement actions de formation) et rappellera l'ensemble des aides techniques et financières accordées par Peugeot Citroën Automobiles dans le cadre de la mobilité et repris dans le présent accord. Le salarié aura un délai d'un mois pour accepter ou refuser le poste proposé.

- ✦ Accompagnement du salarié

La mutation sur le site ou dans la zone géographique de mobilité sera engagée dès lors que le salarié l'aura acceptée.

La mobilité sera accompagnée dans le cadre des normes en vigueur dans le Groupe et rappelées dans le chapitre I, section 2, article 3.1 et suivants de la présente annexe. De même, les formations Top Compétences seront activées si nécessaire.

Il est garanti qu'aucun mouvement de personnel effectué dans le cadre des mesures de mobilité interne collective ne pourra avoir pour effet, ni d'entraîner une baisse de la rémunération du salarié (hors primes), ni d'entraîner une baisse de sa qualification. Une attention particulière sera accordée à son évolution professionnelle.

AV  
CC

J

FD

### Article 3 - Dynamiser le fonctionnement de la mobilité interne

Les présentes dispositions ont pour objectif de structurer les processus de mobilité et de développer les opportunités pour tous.

Tant les services Ressources Humaines des établissements, que les services spécialisés, accompagneront le salarié dans sa mobilité : information sur les parcours et passerelles possibles entre les métiers, orientation, conseil, aide à la décision et accompagnement jusqu'à la prise de poste.

Une organisation de la gestion de la mobilité est mise en place : elle s'appuie sur les responsables et gestionnaires RH qui, par leur connaissance des collaborateurs et des postes à pourvoir, veillent à l'adéquation entre les compétences et souhaits des collaborateurs, d'une part, et les besoins de l'entreprise, d'autre part.

Afin de dynamiser la mobilité interne, les mesures suivantes seront développées :

- Une charte de la mobilité précise les engagements du Groupe, ainsi que le rôle du hiérarchique et des collaborateurs en matière de mobilité. Elle s'inscrit dans le cadre des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et au respect de la diversité. Elle place le collaborateur au centre de son projet professionnel, avec la recherche d'un cumul d'expériences différentes pour le maintien et la cohésion de nouvelles compétences.

Une nouvelle version de la charte de la mobilité 2013/2014 prévoira que, pour chaque poste ou fonction, il appartiendra au manager de définir avec le collaborateur un horizon de mobilité. Le partage de cet horizon de mobilité interne permettra de mieux préparer et d'anticiper les futures mobilités internes.

Au plus tard six mois avant l'échéance de l'horizon de mobilité interne, le collaborateur, son manager et la fonction RH s'engageront sur des actions personnelles de mobilité interne.

Ces actions personnelles liées à la mobilité interne reposeront sur le volontariat de chacune des parties et permettront de préparer et de coordonner les actions, en vue d'une prochaine mobilité du collaborateur. Ce plan d'action précisera notamment la date prévisionnelle de mobilité interne, les actions à engager pour obtenir le prochain poste (préparation, entretiens, ...), l'accompagnement en termes de formation.

- Les parcours transversaux à l'entreprise et au Groupe, au-delà d'un métier ou d'une fonction, sont primordiaux pour le bon fonctionnement de la mobilité interne. Afin de donner au salarié toutes les informations nécessaires dépassant son propre métier, le Portail filières/métiers continuera à s'enrichir des informations permettant aux salariés de connaître les passerelles et parcours qualifiants entre différents métiers/fonctions.
- Les postes disponibles sont publiés sur l'intranet net'RH et présentés dans les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP), pérennisés dans les sites. La publication des postes a notamment pour objectif d'accroître la visibilité des salariés sur les opportunités d'emplois internes disponibles quel que soit leur bassin d'emploi. La consultation des postes est strictement anonyme. S'il postule à un poste, le salarié est alors tenu d'en informer sa hiérarchie.



AU

CC

SN

AD

- Dans le cadre des mobilités inter-régionales, un accompagnement renforcé par des actions de formation sera organisé au profit du salarié, notamment par l'organisation de formations de professionnalisation à hauteur de 70 heures dans l'année de la mobilité ou des actions de remise à niveau des compétences de base. Cette mobilité inter-régionale pourra être également l'occasion pour le salarié d'être accompagné dans la préparation d'une certification ou d'un diplôme.

L'ensemble de ces mesures contribue à fluidifier le marché interne du travail.

Pour les salariés ne pouvant accéder à l'intranet RH, un affichage des postes vacants correspondant à leur profil sera mis en place dans les espaces dédiés (ex. : EMDP, aire d'UEP).

La demande de mobilité est à l'initiative du collaborateur, en accord avec le manager. Le refus éventuel du responsable hiérarchique doit faire l'objet d'un entretien avec le collaborateur. Les cas de désaccord sont soumis au Gestionnaire RH, pour arbitrage. Dans le cadre de l'arbitrage qu'il prononcera, le Gestionnaire RH proposera des solutions au salarié dans le cadre de son déroulement de carrière.

### **Article 3.1. Les aides à la mobilité**

#### **Article 3.1.1. Les aides à la mobilité inter-régionale**

En cas de changement de lieu de travail inter-régional (entraînant un changement de résidence, selon la norme en vigueur), les salariés percevront des aides et indemnités, qui seront déterminées selon la situation du salarié, notamment sa situation de famille.

L'ensemble du dispositif d'aides, décrit ci-dessous, est versé dès lors que la mobilité permet de pourvoir un besoin, non couvert en interne sur le site d'accueil et que le mouvement résulte de raisons de service, d'une initiative du salarié ou de l'application des clauses de mobilité des contrats de travail.

Il comprend, selon certaines conditions et certains barèmes :

- Une aide du service logement du site d'accueil, y compris des professionnels extérieurs hors aides de l'Action Logement, notamment pour la recherche d'un logement et pour accomplir les démarches d'installation...
- Une indemnisation des frais de changement de domicile : remboursement de voyages aller-retour ; de nuits d'hôtel sur place ; des frais d'agence, de frais de notaire, une avance sur frais de caution, ...
- Une prise en charge des frais de déménagement dans certaines limites de volume.
- Une indemnité pour frais d'installation et de réaménagement (transfert téléphone, branchement EDF-GDF, serrurerie, ...).
- Une prime d'incitation à la mobilité, variable selon la situation de famille du salarié, le lieu de la mutation (lieu de résidence du salarié).

Chaque salarié candidat à la mobilité se verra remettre un dossier récapitulatif des aides possibles, en fonction de sa situation personnelle.

Les barèmes et les conditions applicables à ces mesures sont communiqués dans l'intranet net'RH. Les barèmes de la prime d'installation et de la prime de mobilité seront examinés tous les ans au regard, notamment de l'évolution de l'inflation.

### Article 3.1.2. Les aides à la mobilité locale

En cas de mutation individuelle dans un établissement proche de celui d'origine, les salariés percevront également des aides qui seront déterminées en fonction de la contrainte d'éloignement :

- Une aide destinée à faciliter les trajets entre le domicile et le lieu de travail : aide à l'achat d'un véhicule et prise en charge du surcoût de crédit.

En cas de mobilité non temporaire, sans changement de résidence, une prime exceptionnelle sera versée. Cette prime d'un montant de 2.500 € sera versée à condition que la mutation ou le transfert d'activité entraîne un allongement de trajet domicile-lieu de travail d'au moins 15 km ou 30 minutes à l'aller comme au retour. 50 % du montant sera versé dans le mois de la mutation, 50 % six mois après.

Les salariés bénéficiaires de voiture de fonction ou de service, ou de transport collectif gratuit, sont exclus de cette aide exceptionnelle.

- Dans certains cas de changement de domicile, si une contrainte importante d'éloignement le justifie, application d'une prime d'incitation à la mobilité intra zone.

Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure sont communiqués dans l'intranet net'RH.

### Article 3.1.3. L'aide au conjoint et à la famille

Il ne peut y avoir de mobilité géographique inter-régionale sans prise en compte d'un projet de vie global. Il est nécessaire de développer une approche des questions personnelles et familiales à l'occasion de la mobilité, partant du constat que les principaux freins sont relatifs au logement et de l'accompagnement du conjoint et de la famille.

En tout état de cause, le salarié actera, avec son gestionnaire RH, de manière définitive, son accord pour une mobilité géographique, dès lors qu'il disposera de l'ensemble des éléments lui permettant d'appréhender la situation professionnelle de son conjoint.

En effet, si la mobilité géographique définitive du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier, pendant six mois après le déménagement, d'une aide à la recherche d'emploi organisée par le site d'accueil, via un accompagnement par un cabinet spécialisé.

Cet accompagnement du conjoint par un cabinet sera organisé pour :

- Evaluer les potentialités et les connaissances du candidat
- Définir un projet professionnel tenant compte des possibilités du marché de l'emploi. Ce projet est signé et validé par le candidat et le consultant
- Accompagner le conjoint dans les techniques de recherche d'emploi (élaboration de CV, lettre de candidature, simulation d'entretien à l'embauche)
- Accompagner activement le conjoint dans sa recherche d'emploi

Le cabinet s'engagera à proposer au moins deux offres d'emploi à chaque candidat, en adéquation géographique avec le projet professionnel du conjoint salarié de Peugeot Citroën Automobiles, correspondant au projet professionnel et débouchant sur au moins un entretien d'embauche avec l'entreprise recruteuse.

AV  
CC  
SM  
FD

Dans le cas de la mutation de l'un des conjoints, alors que les deux travaillent dans l'entreprise, les dispositions de l'accord égalité hommes-femmes prévoient que l'entreprise propose une solution d'emploi similaire à celui-ci, au sein du Groupe PSA Peugeot Citroën, dans la zone régionale d'accueil et si possible dans le même site.

La Direction des Ressources Humaines locale fournira les éléments concernant la vie pratique et les loisirs facilitant l'intégration dans la région (listes écoles, crèches, agences, administrations ...).

En liaison avec les collectivités publiques des territoires d'accueil, des mesures complémentaires pourront être prises pour l'accompagnement familial (suivi de tous les aspects liés à l'installation, inscriptions scolaires, obtentions de documents administratifs, ...).

### **Article 3.2. Les mobilités temporaires internes entre établissements**

Des mobilités temporaires de personnel sont mises en œuvre, dans le cadre de l'évolution des besoins ponctuels en ressources humaines et en compétences de l'entreprise et du Groupe, notamment à l'occasion des lancements de nouveaux modèles.

Les emplois proposés par Peugeot Citroën Automobiles sont en effet offerts en priorité aux salariés de l'entreprise avant de rechercher une solution externe.

Pour le salarié, la mobilité temporaire permet d'assurer un maintien des compétences et son développement au travers d'autres produits ou d'autres modes d'organisation.

Ces mobilités ou prêts sont mis en œuvre entre les établissements Peugeot Citroën Automobiles pour des durées limitées, entre 1 et 6 mois, renouvelables deux fois (avec accord ou demande expresse du salarié). Pendant toute la durée du prêt, la rémunération du salarié reste inchangée, sauf application des montants du nouveau poste, s'ils sont plus favorables.

Ces prêts peuvent également être mis en œuvre par l'entreprise au travers de missions justifiées par les caractéristiques du métier ou de l'activité. Dans ces cas, le volontariat sera en priorité recherché.

Le salarié bénéficiera d'un ordre de mission précisant outre l'objet de la mission :

- la durée de la mise à disposition,
- le mode de transport utilisé,
- les remboursements correspondants.

Une indemnisation des frais de transport et de séjour des salariés prêtés est prévue :

- à l'aller et au retour de la mission, selon les modalités les mieux adaptées à la mission (voiture, train, ...),
- sur place (entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail).

L'indemnisation est versée pour chaque jour travaillé sur le site de détachement.

Le salarié en mobilité temporaire bénéficie d'une prime d'éloignement pour les déplacements professionnels de longue durée (en cas de retour non possible au domicile le soir ou le week-end ou les jours fériés).

Handwritten initials and marks: "W", "CC", "S", "FD", and a large signature.



Les barèmes et les conditions applicables à cette mesure sont communiqués dans l'intranet net'RH.

Un suivi des mesures salariales individuelles sera effectué pour les salariés faisant l'objet de mobilité temporaire, afin d'assurer l'intégration dans les nouvelles équipes.

Le salarié sera informé de sa date ferme de retour sur son site d'origine avec un préavis minimum de 15 jours.

A l'issue de la mobilité temporaire, le salarié retrouvera son emploi précédent ou un emploi similaire.

### **Article 3.3. Les détachements temporaires entre filiales du Groupe**

Dans cette situation, une convention de mise à disposition de personnel est signée entre Peugeot Citroën Automobiles et l'entreprise concernée, prévoyant les conditions de mise en œuvre du détachement (objet, durée, mission, conditions de refacturation ...).

Un avenant au contrat de travail est également signé entre le salarié et l'entreprise, pour convenir des conditions du détachement

Le salarié bénéficie, pendant toute la durée du détachement, du maintien de son statut. Sa rémunération reste inchangée. Il conserve tous les avantages liés à son ancienneté.

Le salarié bénéficie des mêmes mesures d'indemnisation des frais de transport et de séjour, applicables en cas de prêts temporaires de personnel Peugeot Citroën Automobiles.

Les salariés détachés bénéficient d'une prime d'éloignement pour les déplacements professionnels de longue durée, dans le cas de non-retour possible au domicile le soir ou le week-end ou les jours fériés.

A l'issue de la mission temporaire, si un recrutement est proposé au salarié, il donne lieu selon les situations :

- à une mutation concertée avec les filiales françaises du Groupe PSA Peugeot Citroën (avec reprise d'ancienneté du salarié ...),
- ou à la signature d'un nouveau contrat de travail et rupture du contrat précédent avec les filiales hors France (versement des Indemnités Conventionnelles de Licenciement).

### **Section 3 - L'accompagnement des mobilités externes sécurisées**

Au-delà des mesures de gestion individuelle de l'emploi et des mobilités internes, les parties conviennent d'utiliser toutes les opportunités légales pour accompagner les salariés volontaires vers de nouvelles opportunités d'emploi externe dans le cadre d'un dispositif de mobilité externe sécurisée. Il s'agit de mesures « permanentes ».

Les mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées, sans rupture du contrat de travail liant le salarié à Peugeot Citroën Automobiles, s'adressent à des salariés volontaires qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences chez d'autres employeurs ou mettre en œuvre un projet personnel de création/reprise d'entreprise.

AW  
CC  
SD  
FD

Dans la mesure où la mise en œuvre de ces mesures ne s'accompagne d'aucun projet de réduction d'effectif et constitue l'exercice d'une opportunité de suspension du contrat de travail prévue par le Code du Travail et s'exerçant à l'initiative du salarié, aucun processus d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise n'est nécessaire.

## **Article 1 - Salariés éligibles**

Sur la base des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences, les salariés appartenant à un métier sensible ou en équilibre pourront s'orienter vers une mesure de mobilité externe sécurisée sur la base d'un principe de double volontariat.

L'adhésion du salarié à la mesure choisie donnera lieu à l'établissement d'un avenant de suspension du contrat de travail.

Le remplacement des salariés positionnés sur un métier sensible ne sera pas assuré. Pour les salariés appartenant à un métier en équilibre, l'opportunité d'un remplacement sera étudiée au cas par cas.

## **Article 2 - Les mesures de mobilité externe sécurisée**

### **Article 2.1. Les périodes de mobilité volontaire sécurisées**

La période de mobilité volontaire sécurisée permet à un salarié qui le souhaite d'aller travailler chez un autre employeur sans qu'il soit tenu de rompre son contrat de travail le liant à Peugeot Citroën Automobiles. Pendant cette période, le contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles est suspendu.

#### **Article 2.1.1. Durée de la période de mobilité volontaire sécurisée**

La période de mobilité volontaire sécurisée est d'une durée de 24 mois maximum. Elle se traduit par un avenant de suspension du contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles.

Le salarié devra formuler la demande de mobilité volontaire sécurisée au moins un mois avant la date prévisionnelle de son départ. Il informera Peugeot Citroën Automobiles si l'entreprise dans laquelle il souhaite travailler est une entreprise concurrente.

Pendant la durée de la période de mobilité volontaire sécurisée, le salarié restera tenu à l'obligation légale de loyauté vis-à-vis de Peugeot Citroën Automobiles.

#### **Article 2.1.2. Retour anticipé**

Un salarié qui justifiera une demande de retour anticipé, retrouvera, dans un délai de 2 mois suivant la date de la demande de retour, son emploi antérieur ou un emploi similaire de même catégorie dans son établissement d'origine.

Une demande de retour anticipé, pourrait être justifiée notamment en cas de situation de surendettement, d'accident de la vie ou de l'évolution de la composition de la famille.

### **Article 2.1.3. Fin de la période de mobilité volontaire sécurisée**

Le gestionnaire RH adressera un courrier au salarié, deux mois avant la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée, pour qu'il se positionne sur son intention de reprendre ou non son activité professionnelle au sein de Peugeot Citroën Automobiles.

Si le salarié souhaite reprendre son activité au sein de Peugeot Citroën Automobiles, il retrouve son emploi ou un emploi similaire de même catégorie assorti d'une même rémunération dans son établissement d'origine.

Si le salarié ne souhaite pas reprendre son activité professionnelle au sein de Peugeot Citroën Automobiles, il adresse à son gestionnaire RH une lettre de démission dont la prise d'effet interviendra à la date de fin de la période de mobilité volontaire sécurisée. A sa demande, le salarié pourra ne pas exécuter son préavis qui ne lui sera pas indemnisé.

### **Article 2.1.4. Statut du salarié pendant la période de suspension du contrat de travail**

Du fait de la suspension de son contrat de travail, la rémunération versée par Peugeot Citroën Automobiles est suspendue.

Le salarié n'acquerra pas d'ancienneté pendant la durée de sa période de mobilité volontaire sécurisée.

Le salarié ne bénéficiera plus pendant la durée de la période de mobilité volontaire sécurisée, ni du dispositif de complémentaire santé, ni du régime de prévoyance.

Afin d'éviter toute interruption de couverture, il recevra à son domicile une proposition d'affiliation au contrat facultatif « maintien de garanties » afin de lui permettre de conserver sans participation de l'employeur les mêmes remboursements que ceux du contrat Vitali actifs.

De même pour la prévoyance, le salarié pourra demander à bénéficier, sans participation de l'employeur, de la même couverture pendant une durée maximale de 12 mois en renvoyant à son gestionnaire RH le questionnaire d'adhésion au contrat de prévoyance qui lui sera fourni.

Les possibilités de maintien du régime « Vitali Santé » et du régime de prévoyance seront rappelées au salarié dans l'avenant de suspension de son contrat de travail.

### **Article 2.2. La création/reprise d'entreprise**

Les dispositions légales (L. 3142-78 du Code du travail) prévoient, pour un salarié, la possibilité de demander la suspension de son contrat de travail pour créer ou reprendre une entreprise. Au terme de la période de suspension du contrat de travail (un an renouvelable une fois), le salarié réintègre son emploi ou un emploi similaire au sein de Peugeot Citroën Automobiles ou démissionne.

Peugeot Citroën Automobiles renforce l'animation autour de la création/reprise d'entreprise en pérennisant le recours aux cabinets conseils assistant les salariés lors de la mise en œuvre de tels projets et en mettant en place un réseau de parrainage par des sponsors locaux et des réseaux de créateurs d'entreprise.



AN

CC

SM

FD

Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel afficheront les offres de reprises ou de création d'entreprise du bassin d'emploi.

### **Article 2.3. Le prêt de main d'œuvre**

Dans le cadre des objectifs des Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles, le prêt de main d'œuvre défini aux articles 8 à 15 de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la Métallurgie constitue le dispositif adapté pour réaliser des mobilités temporaires de personnel de Peugeot Citroën Automobiles.

Les parties reconnaissent l'intérêt du dispositif de prêt de main d'œuvre comme un outil de flexibilité permettant d'éviter les licenciements économiques et de limiter le recours à l'activité partielle, tout en conservant les compétences des salariés.

Les parties reconnaissent également que le prêt de main d'œuvre améliore l'expérience professionnelle et favorise ainsi l'employabilité et l'évolution de carrière, notamment pour les salariés « âgés ».

#### **Article 2.3.1. Conditions de mise en œuvre du prêt de main d'œuvre**

La mise en œuvre des prêts de main d'œuvre par Peugeot Citroën Automobiles s'effectuera selon les conditions décrites dans l'accord de branche du 7 mai 2009, à savoir notamment :

- Une information et consultation préalable des Institutions Représentatives du Personnel (CE, CHSCT) des deux entreprises (entreprise prêteuse et entreprise emprunteuse) avant le prêt de main d'œuvre. Cette information/consultation portera notamment sur la justification du prêt de main d'œuvre.
- L'absence de but lucratif.
- L'accord écrit du salarié.
- La signature d'une convention de mise à disposition.

#### **Article 2.3.2. Situation des parties**

Il est précisé que le salarié mis à disposition est placé sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.

Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à Peugeot Citroën Automobiles n'est, ni rompu, ni suspendu. Le pouvoir de direction est exercé par l'entreprise utilisatrice et le pouvoir disciplinaire par l'entreprise prêteuse.

#### **Article 2.3.3. Période probatoire**

Afin de permettre aux salariés mis à disposition d'apprécier sereinement les conditions du prêt, il est convenu qu'une période probatoire sera mise en place pour chaque prêt de main d'œuvre effectué par Peugeot Citroën Automobiles.

Les conditions dans lesquelles s'exécutera la période probatoire seront définies dans le cadre de l'avenant au contrat de travail conclu entre le salarié et l'entreprise.

AW  
CC  
FD

La cessation du prêt de main d'œuvre, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement. Cette cessation a seulement pour effet de replacer le salarié dans son poste de travail dans l'entreprise prêteuse.

#### **Article 2.3.4. Garanties collectives et individuelles**

Le salarié mis à disposition par Peugeot Citroën Automobiles reste salarié de l'entreprise.

Il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs (de branche, d'entreprise), des usages, ainsi que des garanties individuelles dont il bénéficie habituellement au sein de Peugeot Citroën Automobiles.

W  
CC  
SM  
PD

## **Chapitre 2 : Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) - « Les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences »**

Si les mesures permanentes décrites dans le chapitre 1 ne s'avèrent pas suffisantes pour assurer l'aménagement des emplois et des compétences, un Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sera mis en œuvre en référence aux anciennes dispositions du Chapitre III de l'accord GPEC du 20 avril 2010.

Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences prévoit des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », ainsi que les programmes d'insertion professionnelle des jeunes en alternance. Ils sont décrits plus complètement dans l'annexe 3 relative au Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles : « *Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors* ».

Il est précisé que les mesures décrites ci-dessous constituent un socle minimum. Ce socle pourrait faire l'objet d'améliorations en prenant en compte les retours d'expérience des dispositifs passés.

Ces solutions innovantes doivent donc permettre de prévenir au maximum les situations de sureffectifs et les Plans de Sauvegarde de l'Emploi, a fortiori, avec phases contraintes.

### **Article 1 - Processus d'engagement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences**

La mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences nécessite, préalablement, l'organisation d'une réunion de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

L'Observatoire des Métiers et des Compétences dresse la liste des métiers sensibles, à l'équilibre et en tension et justifie, pour chaque situation, ce positionnement. Il établit également les plans d'actions éventuels nécessaires au retour à l'équilibre des métiers sensibles et en tension.

L'organisation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences nécessitera également un processus de consultation du Comité Central d'Entreprise sur la base des dispositions de l'article L.2323-15 et des articles L. 1233-30 et suivants du Code du travail.

Selon les dispositions légales et conformément aux dispositions de l'article 3, chapitre 3 de l'annexe 1 sur « le renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : *la cohésion pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise* », l'information et la consultation du Comité Central d'Entreprise seront organisées dans le cadre maximum de deux réunions puisque les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences seront issues du présent chapitre, avec spécialement le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », et qu'elles seront activées sur la base du volontariat. Ces réunions se tiendront dans les délais légaux.

L'Adéquation des Emplois et des Compétences pourra entraîner des mobilités internes, des départs externes, et la mise en œuvre du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ». Concernant les départs externes, ils seront réalisés sous réserve du volontariat du salarié dans le cadre de conventions de rupture d'un commun accord. A ce titre, il sera donc privilégié la détermination des mesures d'accompagnement du projet d'adéquation dans le cadre de la rédaction d'un document unilatéral de l'employeur soumis à l'homologation de la Direccte après la fin de la procédure d'information/consultation du Comité Central d'Entreprise.

## **Article 2 - Salariés éligibles**

Les règles d'éligibilité aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sont définies sur la base des qualifications des métiers issues des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

Seront éligibles aux mesures décrites ci-dessous sur la base du simple volontariat :

- les salariés appartenant à un métier sensible,
- les salariés éligibles au dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » appartenant à un métier sensible et en équilibre.

Les salariés positionnés sur un métier en tension et les salariés appartenant à la filière management (désignés comme « Cadres Dirigeants », « Cadres Supérieurs », Cadres intégrés à la filière management) ne seront pas éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences y compris les mesures du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

S'agissant des métiers en tension, des plans d'actions seront engagés pour les amener à l'équilibre. Ils comprendront notamment : les formations/reconversions « Top Compétences », les mobilités internes, le recours à l'alternance et éventuellement le recrutement.

Les mesures décrites, ci-dessous, ne doivent pas conduire les salariés à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser le projet de création ou de reprise.

## **Article 3 - Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel Groupe et/ou locaux dans l'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences**

Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel interviendront dans la mise en place des mesures prévues à l'article 4 et suivants du présent chapitre.

Afin d'assurer la mise en œuvre des processus retenus au niveau de la mobilité et d'apporter une aide aux salariés concernés, les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel ont été pérennisés depuis 2010 dans les sites avec une orientation essentiellement dédiée à la mobilité interne.

Composés de spécialistes des métiers RH et de salariés ayant exercé un rôle d'encadrement, les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel peuvent se faire aider de conseillers appartenant à des cabinets spécialisés dans la gestion individuelle et collective de l'emploi.

M  
CC  
SM  
FD

Les principales missions des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel sont les suivantes :

- Informer les salariés sur les filières, les métiers et les diagnostics issus des Observatoires des Métiers et des Compétences
- Informer les salariés sur les dispositifs de mobilité interne
- Informer sur les passerelles et les offres d'emplois internes
- Informer sur les possibilités de mobilité extérieure locale, régionale et nationale
- Réaliser à la demande des bilans professionnels et bilans de compétences, si nécessaire
- Assister le salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne ou externe (dossier de candidature, formation aux entretiens ...) et sa concrétisation
- Aider le salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une VAE ou d'une formation qualifiante voire diplômante
- Assister le responsable RH dans l'analyse des compétences détenues par le salarié au regard des compétences requises sur un emploi cible et, le cas échéant, construire les passerelles de formation nécessaire
- Accompagner les salariés dans le cadre de la mobilité géographique
- Aider les salariés à la création/reprise d'entreprise
- ... / ...

Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel organisent de manière régulière des séances de formation et d'information sur :

- La préparation du CV
- La préparation à l'entretien
- Les techniques de recherche d'emploi, en lien avec l'évolution des technologies de l'information et de la communication
- La création/reprise d'entreprise

Ils assurent la publicité des offres d'emploi externes et internes disponibles par affichage ou mise à disposition de catalogues d'offres.

Les Espaces de Mobilité et de Développement Professionnel renseignent les salariés sur le recours à la CVthèque PSA et les conditions dans lesquelles ils peuvent déposer leur CV sur le site internet dédié [moncv-mobiliteexterne@mpsa.com](mailto:moncv-mobiliteexterne@mpsa.com). Sous réserve de l'appartenance à un métier sensible ou à l'équilibre, le CV de tout salarié volontaire devient alors visible de toute entreprise partenaire de Peugeot Citroën Automobiles, qui peut librement contacter son auteur.

Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel organisent également :

- Des présentations des entreprises recruteuses : activités, perspectives de développement, métiers porteurs.
- La participation des entreprises partenaires à des forums emploi multi-entreprises ou dédiés (« un jour, une entreprise ») leur permettant de rencontrer des candidats et d'entamer un processus de recrutement.

Les informations d'ordre privé dont les conseillers des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel auraient à connaître restent confidentielles.



## **Article 4 - Les mesures de mobilité professionnelle interne**

Les mesures d'accompagnement suivantes seront mises en œuvre dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences :

- Bilan professionnel généralisé pouvant conduire à un bilan de compétences approfondi pour chaque salarié concerné

Le bilan professionnel constituera l'étape initiale de tout le processus d'accompagnement.

Le bilan professionnel permet d'être plus efficace dans les actions d'orientation, d'évolution professionnelle, de mobilité voire de reconversion.

Ce bilan permet l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté, prenant en compte les emplois disponibles et comprenant, notamment, des actions de formation.

Ce bilan professionnel peut, si nécessaire, conduire à un bilan de compétences approfondi.

- Plan de formation individuel et « Top Compétences »

Si la mobilité professionnelle nécessite une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation au nouvel emploi. Le contenu et la durée de celle-ci devront être validés par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel. Son financement est plafonné à 300 heures.

- Accompagnement de la mobilité interne géographique

L'ensemble des dispositifs prévus au chapitre 1, section 2, article 3 et suivants de la présente annexe est applicable en cas de mobilité géographique.

## **Article 5 - Les mesures de mobilité professionnelle externe**

Des salariés appartenant à un métier sensible (voire en équilibre pour les salariés dits « âgés ») peuvent souhaiter s'orienter vers une mobilité professionnelle extérieure. Le contrat de travail est alors rompu dans le cadre d'une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

Le processus d'adhésion est le suivant : le collaborateur appartenant à un métier éligible informe par écrit l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel de sa volonté de mobilité professionnelle externe. Il communique, à cet effet, les éléments caractérisant la réalité d'un projet professionnel (promesse d'embauche, contrat de travail, dépôt des statuts de la société, relevé de trimestres de retraite...).

Dès lors que ces éléments ont été communiqués et que l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel a validé le projet en lien, si nécessaire, avec le cabinet de reclassement, l'entreprise formalise avec le salarié son adhésion définitive.

Dans l'hypothèse de la mobilité externe, il sera préalablement proposé au salarié la liste des postes disponibles au sein du Groupe PSA. Les postes en adéquation avec les qualifications du salarié ou avec celles qu'il pourrait acquérir moyennant une formation d'adaptation seront mis en évidence pour que le salarié se positionne à leur égard. Chaque salarié est assuré de recevoir au moins une offre de reclassement adéquat avec son profil au sein du Groupe. Ce n'est que si le salarié refuse de s'engager dans ce processus de reclassement interne que l'adhésion à la mesure de mobilité externe sera engagée.

A l'issue du préavis (hors congé de reclassement), le contrat de travail du salarié est rompu. Il peut bénéficier d'une dispense totale ou partielle de préavis afin de pouvoir mettre en œuvre son projet dans les meilleures conditions. Le préavis sera rémunéré au prorata de son exécution.

### **Article 5.1. Une offre d'emplois externes renforcée/structurée**

L'accompagnement des mobilités externes s'appuie sur une animation organisée par les Espaces de Mobilités et Développement Professionnel (EMDP) implantés sur chaque site de Peugeot Citroën Automobiles. Les EMDP assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

La promotion de mesures de mobilité externe ne trouvera une traduction concrète que si Peugeot Citroën Automobiles est en mesure de communiquer aux salariés des offres d'emplois externes dans le cadre de la cellule emplois externes Groupe ou par le biais des Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles.

#### **Article 5.1.1. Création d'une cellule emplois externes Groupe**

Peugeot Citroën Automobiles a, au cours des dernières années, tissé des liens nombreux et fructueux avec des entreprises de toute taille opérant sur des secteurs en développement et pouvant offrir aux salariés du Groupe un nombre important d'offres d'emplois en adéquation avec leurs compétences et leurs projets professionnels.

Les parties conviennent que la veille permanente des emplois disponibles à l'extérieur de l'entreprise, dans le souci de rapprocher ces emplois des compétences exercées par les salariés occupant des métiers ou fonctions sensibles et de les porter à leur connaissance, est l'une des conditions du succès de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Il est donc décidé de créer au sein de la Direction des Ressources Humaines une cellule emplois externes Groupe.

Rattachée à la Direction du Développement des Ressources Humaines, cette cellule a pour mission :

- De rechercher les offres d'emploi correspondant aux compétences des salariés sur des métiers ou fonctions sensibles, et d'en faire la publicité
- D'animer les relations de PSA avec les grandes entreprises partenaires
- De coordonner les animations emploi organisées dans les établissements du Groupe au sein des Espaces Mobilité et Développement Professionnel
- D'organiser la participation des salariés de PSA volontaires à des événements emplois externes au Groupe : forums Emploi, salons professionnels, etc. La participation des salariés à ces événements est considérée comme du temps de travail
- D'administrer le site internet « Mobilités externes PSA » accessible à l'ensemble des salariés, et la CVthèque PSA

## Article 5.1.2. Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles

L'objectif des Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions professionnelles est de proposer aux différents acteurs locaux (publics et privés) la création d'une dynamique de partage d'informations sur les secteurs d'activités, les métiers, les offres d'emplois, les besoins en formation pour :

- Développer la mobilité inter-entreprises et inter-filières des salariés au sein de la Plate-Forme, et participer à la sécurisation des parcours
- Favoriser le développement des PME, soit en mettant à disposition, pour une durée limitée, des salariés volontaires pour participer à un projet structurant au sein d'une PME, soit en facilitant les mobilités externes de salariés vers une PME via un accompagnement spécifique (clause de retour dans le cadre de la mobilité externe sécurisée)
- Engager des opérations de transitions professionnelles vers des filières de reconversion

Le développement des Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles repose sur l'action conjointe des entreprises du territoire, des services publics de l'emploi, de la Direccte, des représentants de la Région, des Organisations Syndicales et de l'UIMM.

Les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles concourent au maintien de l'emploi dans les régions en mobilisant tous les acteurs présents et concernés dans 5 régions ciblées :

- Ile-de-France
- Nord-Pas de Calais
- Alsace
- Franche-Comté
- Bretagne

En fonction des premiers retours d'expérience, d'autres régions pourraient être organisées dans le cadre de ces Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle, notamment la Lorraine.

La Direction des Ressources Humaines anime chaque Plate-Forme grâce à un correspondant PSA dédié.

## Article 5.2. Les mesures de mobilité externe

### ✚ La mobilité professionnelle externe vers un autre employeur

Les parties conviennent que la cellule emplois externes Groupe et les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles développées ci-dessus facilitent l'identification d'opportunité d'emplois externes.

#### ▪ Conditions d'éligibilité

Ne peuvent pas bénéficier des mesures d'adéquation des emplois et des compétences, les salariés qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ont moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- peuvent faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

#### ▪ **Mesures d'accompagnement**

Un entretien d'évaluation et d'orientation pour la mobilité externe est réalisé avec l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel.

Au cours de l'entretien, le projet professionnel vers un autre employeur est abordé et évalué, ainsi que les éventuelles démarches nécessaires dans le cadre de ce départ volontaire.

#### ▪ **Période de mobilité probatoire**

Afin de sécuriser le parcours professionnel extérieur, le salarié concerné peut bénéficier d'une période de mobilité probatoire, correspondant à la période d'essai dans le nouvel emploi. Durant cette période de mobilité, le contrat de travail est suspendu, en vue de découvrir l'emploi dans une autre entreprise. Lorsque cette autre entreprise est concurrente du Groupe, le salarié est tenu d'indiquer l'identité de l'entreprise concernée, lors de sa demande de période de mobilité probatoire.

L'attribution au salarié d'une période de mobilité probatoire donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

L'avenant indique l'objet et la durée de la période de mobilité. Il précise que, durant cette période, le contrat de travail PCA est suspendu.

#### ▪ **Période de mobilité volontaire sécurisée**

La période de mobilité volontaire sécurisée pourra être utilisée comme période probatoire. Sa durée sera néanmoins limitée à 6 mois.

Au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, soit le salarié réintègrera son emploi ou un emploi similaire au sein de son établissement d'origine, soit la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique prendra effet.

#### ▪ **Prêt de main d'œuvre**

Le prêt de main d'œuvre, tel que prévu à l'article L. 8241-2 du Code du travail peut constituer un autre moyen simple et sécurisé d'accomplir une période de mobilité probatoire dans une autre entreprise.

#### ▪ **Mesures financières**

Le salarié en mobilité professionnelle externe vers un autre employeur reçoit lors de son départ, à l'issue de son préavis :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité correspondant à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) prévue par les conventions collectives applicables (rupture pour motif économique).

#### ✦ **Création / reprise d'entreprise (essaimage)**

Grâce aux compétences acquises dans le cadre de leur activité professionnelle, certains salariés peuvent envisager de se développer en dehors de l'entreprise au travers de la création ou de la reprise d'entreprise.

AN

CC  
SM  
FD

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel appréciera le caractère consistant du projet de création d'entreprise. Elle offrira également au salarié candidat aide et conseil pour l'appui à la création ou reprise d'entreprise.

Les parties conviennent que cette démarche peut être encouragée dans la mesure où elle s'inscrit dans un parcours professionnel qui peut contribuer au développement économique local.

Ne peuvent pas bénéficier des mesures d'adéquation, les salariés qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ont moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- peuvent faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

▪ **Mesures financières**

Le salarié reçoit lors de son départ de l'entreprise, à l'issue de son préavis :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité correspondant à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) prévue par les conventions collectives applicables (rupture pour motif économique).

En complément des mesures applicables en cas de mobilité professionnelle externe, il est prévu les mesures suivantes en cas de création/reprise d'entreprise :

- Prêt remboursable à taux zéro

Dans le cadre de la création d'entreprise, un prêt remboursable d'un maximum de 15.000 €, à taux zéro, est versé lors de la rupture du contrat de travail sur présentation de documents permettant d'établir l'effectivité de la création d'entreprise.

- Achat aidé d'un véhicule

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être dans certaines activités une nécessité.

Ainsi, dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières.

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être une nécessité dans certaines activités. Dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières, telles que pratiquées dans le PREC 2013.

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail pour création ou reprise d'entreprise.

#### ✚ Congé de reclassement volontaire

Dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, le congé de reclassement sera également proposé aux salariés à l'exception de ceux :

- titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ayant moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- pouvant faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

Le congé de reclassement correspond à la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de 3 mois. La durée totale ne sera pas inférieure à 4 mois mais ne pourra pas être supérieure à 12 mois. Il sera indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis conventionnel et à 65 % au-delà. A l'issue du congé de reclassement, le contrat de travail est rompu. Les conditions de durée du congé de reclassement, notamment pour les salariés de 50 ans et plus, seront fixées dans le document unilatéral homologué reprenant les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Le salarié pourra adhérer à un congé de reclassement volontaire pour définir un projet professionnel avec le bénéfice d'actions de formation, des prestations de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel et de l'appui du cabinet de reclassement.

Le bénéfice du congé de reclassement est également ouvert à des salariés ayant un projet de reconversion impliquant une formation de longue durée qualifiante ou sanctionnée par une reconnaissance professionnelle.

Le congé de reclassement sert également de support juridique au « Congé de Transition Professionnelle » vers des emplois disponibles de grandes entreprises partenaires dans les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles décrites à l'article 5.1.2.

Dans cette hypothèse, l'accès au congé de reclassement sera conditionné à la validation du projet par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel (avec l'appui du cabinet de reclassement), sur la base des critères suivants : nature de la formation, cohérence avec le projet professionnel, éventuels concours de financements extérieurs, accès au régime de stagiaire de la formation professionnelle, probabilité d'emploi à l'issue de la formation.

Le salarié recevra à la fin de son congé de reclassement :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité correspondant à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) prévue par les conventions collectives applicables (rupture pour motif économique).

#### ✚ Congé de Transition Professionnelle

Le dispositif de transition professionnelle permet d'accompagner la reconversion professionnelle des salariés concernés par un projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences vers des entreprises ou secteurs porteurs d'emploi.

AN  
CC  
ON  
FD

Le Congé de Transition Professionnelle, expérimenté dans le cadre du plan de réorganisation industrielle, constitue une passerelle sécurisée vers l'emploi externe, au sein des Plates-Formes Territoriales de mobilité et de Transitions professionnelles (cf. article 5.1.2).

Ce dispositif qui se traduit par un Congé de Transition Professionnelle permet, à partir des besoins d'embauches identifiés de grandes entreprises partenaires de PSA sur des métiers précis, d'effectuer une préembauche sur site PSA, puis d'assurer dans le cadre d'un congé de reclassement (dont la durée est à définir dans le document d'homologation reprenant les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences), la formation demandée par les entreprises d'accueil.

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

Les formations peuvent, en fonction des organisations retenues, être organisées sur les sites de Peugeot Citroën Automobiles ou dans des centres de formation, comme l'AFPA.

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

Le salarié recevra à la fin de son congé de reclassement dans le cadre de la transition professionnelle :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Une indemnité correspondant à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (ICL) prévue par les conventions collectives applicables (rupture pour motif économique).

En cas d'échec aux formations constaté par Peugeot Citroën Automobiles, le salarié sera réintégré sur son site d'origine sur son poste ou sur un emploi similaire assorti d'une même rémunération. Le contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles se poursuivra.

## **Article 6 - Les mesures prévues dans le cadre du maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et de l'aménagement des fins de carrière**

Le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est une priorité pour le Groupe PSA Peugeot Citroën qui s'est engagé, depuis plusieurs années, dans une démarche volontaire concernant les conditions d'emploi des salariés « âgés ».

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 salariés « âgés » 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.

Pendant une période initiale de 3 ans (2014-2016), Peugeot Citroën Automobiles va organiser la mise en œuvre d'un dispositif innovant de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » et d'aménagements des fins de carrière.

Ces mesures sont décrites, plus complètement, dans le chapitre 3 relatifs aux engagements en faveur des salariés « âgés » de l'annexe 3 sur le Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles : « *Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors* ».

### **Article 6.1. Mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »**

Les mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » sont :

- le temps partiel de fin de carrière de 80 % organisé au choix du salarié avec une période à temps plein et une période sans activité. Le salarié est accompagné dans cette mesure par une indemnité mensuelle compensatrice de 5 % du salaire brut de référence et par la prise en charge par l'entreprise des cotisations salariales à l'ensemble des régimes de retraite y compris des régimes de retraite spécifique à PSA, sur la base d'un salaire reconstitué ;
- la mobilité volontaire sécurisée pendant une durée de deux ans maximum. La durée de la période de mobilité sera prise en compte dans l'ancienneté servant de base de calcul à l'indemnité de départ volontaire en retraite ;
- et la dispense totale d'activité pendant une durée de 6 mois maximum avec versement par l'employeur d'une allocation de 70 % du salaire brut de référence des 12 derniers mois et la prise en charge par l'entreprise des cotisations salariales à l'ensemble des régimes de retraite y compris des régimes de retraite spécifiques à PSA, sur la base d'un salaire reconstitué.

Ces trois mesures sont mises en œuvre dès lors que le salarié peut, dans les conditions fixées dans l'annexe 3 sur le Contrat de Génération PCA, faire liquider une retraite à taux plein à l'issue de la mesure choisie et dans un délai déterminé.

### **Article 6.2. Les mesures combinées d'aménagement des fins de carrière : le « congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » »**

Le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », permet l'aménagement de la fin de carrière par combinaison des mesures de travail à temps partiel, de mobilité volontaire sécurisée et de dispense totale d'activité.

L'aménagement de la fin de carrière des salariés « âgés » doit être lié à celle de la diversité des âges des salariés au sein des équipes, cela passant par l'intégration professionnelle de jeunes dans une approche globale de la gestion de l'emploi et des carrières. Il s'agit par ces mesures combinées, notamment les aménagements du temps de travail, d'anticiper les évolutions démographiques et de préparer le renouvellement des générations en favorisant la transmission des savoirs, notamment par le tutorat.

Le développement des transmissions intergénérationnelles doit être renforcé, pour la conservation et le développement des compétences clés de l'entreprise. Il constitue également une source de motivation pour tous les salariés.

Les mesures d'aménagement des fins de carrière ont été organisées afin d'assurer une transition professionnelle vers la retraite, en prenant en compte, si nécessaire, les contraintes de pénibilité tout en assurant un dispositif d'indemnisation simple et lisible.



Ainsi, le salarié âgé peut combiner les mesures de maintien dans l'emploi (décrites ci-dessus), dans les conditions fixées par l'annexe 3 portant sur le Contrat de Génération de PCA sous la forme d'un congé :

▪ **Congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »**

Le congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés s'organise autour d'un temps partiel de fin de carrière à 50 % avec une dispense d'activité pendant une durée maximale de 24 mois.

Les périodes à temps partiel et en dispense d'activité doivent être d'égale durée. Suivant des règles précisément définies dans l'annexe sur le Contrat de Génération PCA, le salarié perçoit pendant toute la durée du congé, une rémunération égale à 70 % du salaire de référence avec un plancher de 1.800 euros bruts sur 12 mois.

▪ **Congés allongés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »**

Ces congés s'articulent autour d'un temps partiel de fin de carrière avec une dispense d'activité pendant une durée ne pouvant excéder 36 mois. Le salarié perçoit pendant toute la durée du congé, une rémunération égale à 70 % du salaire de référence avec un plancher de 1.800 euros bruts sur 12 mois.

Ces congés allongés s'appliquent pour :

- La prise en compte de la pénibilité

Le critère de pénibilité retenu est le travail en équipe alternée ou de nuit associé à une durée d'exposition de 17 ans.

En cas d'évolution législative concernant la « pénibilité » applicable durant la durée d'application de l'accord sur le contrat de génération PSA (2014 à 2016), les parties conviennent de se revoir pour évaluer les impacts de la réforme. Le présent dispositif conventionnel cessera en cas d'application de dispositions légales nouvelles, sauf accord entre les parties.

- La prévention des sureffectifs en cas de situation structurelle importante de sous-charge d'activité

Le congé allongé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » pourra être mis en œuvre en cas de situation structurelle d'importante sous-charge d'activité.

- Aux régimes permanents dits « décalés »

Les salariés ayant travaillé au moins 17 ans dans des régimes permanents décalés commençant avant 6 heures ou finissant après 21 heures expressément (bornes du travail de nuit) pourront bénéficier d'un congé allongé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

L'organisation et les garanties salariales accordées dans le cadre des congés allongés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés », sont identiques à celles décrites pour le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

▪ **Congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés dans le cadre d'un projet professionnel externe**

Ce congé s'organise successivement avec une période en mobilité volontaire sécurisée et une dispense d'activité pour une durée de 36 mois (24 mois en mobilité externe sécurisée chez un autre employeur et 12 mois en dispense d'activité).

Pendant la période de dispense d'activité, le salarié perçoit de Peugeot Citroën Automobiles une rémunération égale à 70 % du salaire de référence. En tout état de cause, le salarié est garanti de percevoir pendant la durée totale de la dispense d'activité une rémunération plancher de 1.800 euros bruts sur 12 mois.

**Article 7 - Insertion professionnelle des jeunes en alternance dans l'entreprise**

Le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences comprend un programme d'insertion professionnelle de jeunes en alternance dans l'entreprise, précisant le nombre, les filières et les métiers concernés, la répartition par site ainsi que le calendrier et les modalités associées.

Les parties sont convenues, dans le cadre du Contrat de Génération PCA (cf. annexe 3 de l'accord), d'insérer professionnellement par « l'alternance » (apprentissage, contrat de professionnalisation, VIE et CIFRE) plus de 2.000 jeunes au sein de PCA dans les deux années à venir, pour préparer le renouvellement des générations dès que le Groupe pourra réembaucher et maintenir le niveau d'excellence de ses compétences et de ses métiers pour l'avenir.

**Article 8 - Avantages attribués aux salariés adhérant à une mesure de mobilité externe et bénéficiaire du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences**

✦ **Prise en charge du différentiel de rémunération**

La prise en charge du différentiel de rémunération concerne :

- les salariés qui ont adhéré à une mesure de projet professionnel vers un autre employeur ou qui sont reclassés chez un autre employeur suite à un congé de reclassement,
- les périodes de mobilité volontaire sécurisée combinées dans le cadre du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » prévu dans l'annexe 3 sur le Contrat de Génération PCA. Cette prise en charge ne s'applique pas aux périodes de dispense d'activité.

L'objectif est de garantir, pendant une durée de 24 mois maximum, la prise en charge d'un différentiel de rémunération.

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié a trouvé un emploi chez un nouvel employeur en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois mais perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez Peugeot Citroën Automobiles.

Lors de son entrée dans le dispositif, le salarié sera informé par courrier de la possibilité de demander à bénéficier du différentiel de rémunération.

Handwritten signatures and initials: "W", "CC", "FD", and a large stylized signature.

## Montant du différentiel de rémunération

Le montant du différentiel de rémunération sera calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement, sous réserve d'un plafond maximum fixé à 300 euros nets par mois pour les 12 premiers mois de reclassement et de 200 euros nets maximum par mois pour les 12 mois suivants.

## Calcul du différentiel de rémunération

- Le salaire de référence permettant d'effectuer la comparaison inclura tous les éléments de salaire net ayant servi d'assiette pour le calcul des cotisations d'assurance chômage, à l'exception des majorations pour heures supplémentaires.  
A ce titre, se trouveront notamment incluses toutes les primes, gratifications, allocations diverses dont la contrepartie est le travail normal dans l'entreprise (par exemple : primes d'ancienneté, indemnités liées aux conditions de travail).
- De même, seront notamment inclus les avantages en nature, les indemnités diverses telles que les congés payés ou les jours fériés.
- Le salaire de l'emploi antérieur sera la rémunération nette moyenne perçue par le bénéficiaire au cours des 12 derniers mois précédant le début de la période de mobilité volontaire sécurisée. En cas de salaire incomplet pendant la période de référence, le salaire sera reconstitué selon la législation en vigueur. En cas de suspension du contrat de travail depuis 12 mois sans rémunération, la rémunération nette moyenne sera reconstituée.
- En revanche, seront exclues du salaire de référence les rémunérations qui, bien que perçues pendant la période de référence, ne se rapporteraient pas à la période considérée. Seront exclus, en outre, les frais professionnels.
- Le salaire de l'emploi de reclassement correspondra au salaire net moyen perçu par le salarié au cours des 6 premiers mois de contrat puis des 6 mois suivant de contrat. Les périodes au cours desquelles l'intéressé n'aura pas perçu une rémunération normale, et notamment les périodes de suspension du contrat de travail et de chômage partiel, ainsi que les sommes perçues au titre du droit individuel à la formation ne seront pas prises en compte.
- La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectuera sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises dans la limite de la durée légale du travail.
- Le différentiel de rémunération constituera une majoration de l'indemnité de départ dont il suivra le régime fiscal et social applicable au moment de son versement.

## Versement du différentiel de rémunération

Le différentiel de rémunération sera versé au salarié par l'entreprise en 4 fractions :

- La 1ère fraction sera versée 6 mois après le début de la période de mobilité volontaire sécurisée. Elle sera déterminée en comparant, sur ces 6 premiers mois, la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement.

- Les fractions suivantes seront versées par tranches de 6 mois jusqu'à la fin des 24 mois (sur la base du calcul de la rémunération entre le 6ème et le 24ème mois de reclassement).

Le différentiel ne sera pas versé si, lors de l'instruction du versement, l'écart constaté entre les deux rémunérations est inférieur à 20 euros mensuels.

Pour bénéficier de ces versements, le salarié devra adresser à son Gestionnaire RH les bulletins de paie justifiant de la perte de ressources dans le mois suivant les 6 premiers mois et dans le mois suivant chaque période de versement.

Passé ce délai, sa demande sera rejetée.

#### ✦ **Avantage Voiture Collaborateur Groupe (VCG)**

Le salarié bénéficiera de l'avantage VCG pendant les périodes en congé de reclassement, à temps partiel fin de carrière, en dispense d'activité ou en période de mobilité volontaire sécurisée.

Il bénéficiera de cet avantage et de la carte de retraité s'il fait effectivement liquider sa retraite à taux plein et dans le cadre du dispositif d'aménagement des fins de carrière.

#### ✦ **Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies**

Les droits résultant des cotisations salariales et patronales versées au titre du régime supplémentaire de retraite PSA sont définitivement acquis.

Le salarié a également la possibilité de faire des versements individuels facultatifs.

A partir de la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne peut plus être alimenté par de nouvelles cotisations salariales ou patronales.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, ont le choix :

- de conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou un Plan Epargne Retraite Populaire souscrit à titre individuel auprès d'un organisme assureur.

Aucun frais de transfert des fonds ne sera imputé.

#### ✦ **Epargne salariale**

Le salarié qui quitte le Groupe se verra remettre un Livret d'Epargne Salariale reprenant ses avoirs détenus auprès de Natixis Interepargne.

Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail (ceux-ci étant calculés prorata temporis).

M  
CC  
S  
FD

La rupture du contrat de travail est un « cas de déblocage anticipé ». Celui-ci peut concerner tous les avoirs (participation, intéressement, versements volontaires) investis sur tous les Plans du Plan d'Épargne Entreprise PSA Peugeot Citroën.

Le déblocage ne peut intervenir qu'en une seule fois. En conséquence, les avoirs qui n'auraient pas été débloqués restent investis et conservent leur durée d'indisponibilité initiale. Le motif invoqué ne pourra être réutilisé pour un autre déblocage.

## **Article 9 - Régime fiscal et social des sommes versées dans le cadre des mesures d'Adéquation des Emplois et des Compétences**

En l'état de la législation, l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite et l'équivalent de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement seraient :

- non imposables (en totalité),
- 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 le montant le plus favorable entre le barème de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement et le barème de l'Indemnité Légale de Licenciement.

## **Article 10 - Cas particuliers**

Les salariés appartenant à un métier éligible aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et ayant adhéré à une mesure de mobilité volontaire sécurisée ou de création/reprise d'entreprise décrites au chapitre 1 de la présente annexe, alors qu'aucun projet d'Adéquation des Emplois et des Compétences n'était en cours, pourront néanmoins mettre un terme anticipé à leur mobilité volontaire sécurisée et faire l'objet d'une rupture d'un commun accord de leur contrat de travail pour motif économique.

## **Chapitre 3 : Le Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) - « Les mesures participant à la sécurisation de l'emploi dans le cadre des réorganisations de l'entreprise »**

Les éventuels projets de réorganisation structurelle de l'entreprise (ex : situation de sureffectif important ...) nécessitent une nouvelle appropriation des outils déjà déployés dans le cadre des Plans de Redéploiement des Emplois et des Compétences.

Les dispositions suivantes sont identiques à celles prévues dans l'accord antérieur sur la GPEC d'avril 2007 reconduit par l'accord GPEC d'avril 2010. Elles sont uniquement fondées sur le volontariat des salariés.

Une réorganisation structurelle se définit comme la nécessité d'adapter, sans délai, les effectifs de Peugeot Citroën Automobiles, notamment, en cas d'arrêts d'activités sans projet de substitution ou encore de transferts d'activités. Des raisons économiques et/ou organisationnelles sont à l'origine de tels projets.

Les mesures décrites dans le chapitre 3 de la présente annexe constituent un socle minimum. A l'occasion de la mise en œuvre d'un projet de réorganisation, ce socle pourra être complété, notamment par retour d'expérience des Plans de Redéploiement des Emplois et des Compétences passés.

### **Article 1 - Projet de réorganisation**

#### **Article 1.1. Conditions de mise en œuvre du « PREC »**

Le déploiement des mesures sociales accompagnant les projets de réorganisation nécessitera l'organisation d'un processus de consultation du Comité Central d'Entreprise sur la base des dispositions de l'article L.2323-15 et des articles L. 2323-30 et suivants du Code du travail, la consultation portant à la fois sur le projet de réduction d'effectifs, sur les modalités de mise en œuvre et sur le contenu du « PREC ».

Selon les dispositions légales et conformément aux dispositions de l'article 3, chapitre 3 de l'annexe 1 sur le renforcement du dialogue social au cœur de la stratégie de redressement : « *la cohésion pour partager la vision, les enjeux et les projets de l'entreprise* », l'information et la consultation du Comité Central d'Entreprise seront organisées dans le cadre maximum de deux réunions puisque les mesures du Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences seront issues du présent chapitre et seront activées sur la base du volontariat. Ces réunions se tiendront dans les délais légaux.

La réduction des effectifs imposée par des réorganisations ne pourra prévoir que des départs externes volontaires dans le cadre de convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

En fonction de l'ampleur du projet, Peugeot Citroën Automobiles décidera de privilégier la détermination des mesures d'accompagnement du projet de réorganisation, dans le cadre de la rédaction d'un document unilatéral soumis à l'homologation de la Direccte, ou dans le cadre de la négociation et la signature d'un accord majoritaire au sens de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail.

## **Article 1.2. Salariés éligibles**

La nature et l'ampleur d'un projet de réorganisation impactant Peugeot Citroën Automobiles constitueront l'élément déclenchant la mise en œuvre de tout ou partie des mesures décrites ci-dessous.

Seront ainsi concernées par les mesures déployées, les catégories professionnelles visées par le projet de réorganisation à l'exclusion des salariés positionnés sur un métier qui aura été défini comme étant exclu du dispositif. Les métiers exclus sont ceux pour lesquels la perte de compétence pourrait porter préjudice à l'entreprise et à sa compétitivité.

Ces mesures qui s'adressent à des salariés volontaires peuvent avoir une application limitée à certaines catégories, certains métiers ou certains sites, en fonction des sureffectifs ou des raisons économiques devant conduire nécessairement à ces adaptations.

Selon la nature du projet, il sera envisagé l'exclusion de certains salariés notamment ceux ayant une faible ancienneté et ceux pouvant faire liquider une retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

Ces mesures ne doivent pas conduire les salariés à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser le projet de création ou de reprise d'entreprise.

## **Article 2 - Mesures du PREC accompagnant les projets de réorganisation de l'entreprise**

La décision unilatérale de l'employeur homologuée ou l'accord majoritaire fixeront, conformément à la loi, les dispositifs retenus, leur durée d'application, les périmètres géographiques visés et les catégories professionnelles concernées.

### **Article 2.1. L'animation du PREC**

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel tel que décrit au chapitre 2 de la présente annexe constitue la structure d'animation du projet de réorganisation, tant pour l'accompagnement des mobilités internes avec ou sans changement de résidence, que pour l'accompagnement des projets de mobilité professionnelle externe.

Ainsi dans l'hypothèse de la mobilité externe sollicitée par le salarié, il lui sera préalablement proposé la liste des postes disponibles au sein du Groupe PSA. Les postes en adéquation avec les qualifications du salarié ou avec celles qu'il pourrait acquérir moyennant une formation d'adaptation seront mis en évidence pour que le salarié se positionne à leur égard. Chaque salarié est assuré de recevoir au moins une offre de reclassement adéquat avec son profil au sein du Groupe. Ce n'est que si le salarié refuse de s'engager dans ce processus de reclassement interne que l'adhésion à la mesure de mobilité externe sera engagée.

## **Article 2.2. Les mesures du PREC**

### **Article 2.2.1. Les mesures de mobilité professionnelle interne**

Les mesures d'accompagnement suivantes seront mises en œuvre en cas de PREC :

- Bilan professionnel généralisé pouvant conduire à un bilan de compétences approfondi pour chaque salarié concerné

Le bilan professionnel constituera l'étape initiale de tout le processus d'accompagnement. Il permet d'être plus efficace dans les actions d'orientation, d'évolution professionnelle, de mobilité voire de reconversion. Ce bilan permet également l'élaboration d'un profil personnel et d'un plan d'action individuel adapté, prenant en compte les emplois disponibles et comprenant, notamment, des actions de formation.

Ce bilan professionnel peut, si nécessaire, conduire à un bilan de compétences approfondi.

- Plan de formation individuel et Top Compétences

Si la mobilité professionnelle nécessite une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation au nouvel emploi. Le contenu et la durée de celle-ci devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement est plafonné à 300 heures.

- Accompagnement de la mobilité interne géographique

L'ensemble des dispositifs prévus au chapitre 1, section 2, article 3.1 de la présente annexe est applicable en cas de mobilité géographique.

### **Article 2.2.2. Les mesures d'aménagement du temps de travail**

#### **Article 2.2.2.1. Le congé de longue durée**

L'entreprise entend favoriser, par un dispositif d'aides, le congé de longue durée avec suspension du contrat de travail.

Pendant toute la durée du congé de longue durée et au maximum pendant une durée de 3 ans, le contrat de travail du salarié sera suspendu. A son retour, le salarié retrouvera son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente sur son site d'origine.

L'adhésion à cette mesure donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail. Elle devra être formulée par le salarié 2 mois avant la date envisagée de mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera, soit l'acceptation de la demande, soit un report maximum du début du congé aidé de 6 mois.

AV  
CC  
SM  
FD



#### ✦ Mesures d'accompagnement

Le salarié bénéficiera d'un maintien de son ancienneté et des avantages liés, pendant toute la période de congé longue durée.

Une indemnité d'incitation sera versée au salarié, pendant la période d'ouverture du plan, à hauteur de :

- 2 mois de salaires pour un congé de 2 ans
- 3 mois de salaires pour un congé de 3 ans

Cette indemnité sera soumise aux cotisations légales en vigueur et imposable. Le versement s'effectuera lors du départ en congé de longue durée.

Dans le cas où le salarié souhaite revenir dans l'entreprise à l'issue de la période, il lui sera proposé un emploi similaire à son emploi précédent sur son site d'origine.

Les congés de longue durée en cours à la date de signature du présent accord n'ouvrent pas droit aux conditions financières du présent article.

Le salarié bénéficiaire de cette mesure pourra procéder au solde de ses compteurs calculé selon les règles en vigueur lors de son départ en congé de longue durée.

#### ✦ Retour anticipé

Un salarié qui justifiera une demande de retour anticipé, retrouvera, dans un délai de 2 mois suivant la date de la demande de retour, un emploi similaire de même catégorie.

Le retour anticipé pourrait être justifié notamment, par une situation de surendettement, un accident de la vie ou l'évolution de la situation de la famille.

En cas de retour anticipé, le salarié s'engage à rembourser l'indemnité d'incitation versée au prorata de la durée effectuée.

#### ✦ Couverture sociale et ancienneté

Du fait de la suspension de son contrat de travail, le salarié ne bénéficiera, ni du dispositif de complémentaire santé, ni du régime de prévoyance.

Afin d'éviter toute interruption de couverture, il recevra à son domicile une proposition d'affiliation au contrat facultatif « maintien de garantie », afin de lui permettre de conserver sans participation de l'employeur les mêmes remboursements que ceux du contrat Vitali actifs.

De même, pour la prévoyance, le salarié pourra demander à bénéficier, sans participation de l'employeur, de la même couverture pendant une durée maximale de 12 mois en renvoyant à son gestionnaire RH le questionnaire d'adhésion au contrat de prévoyance qui lui sera fourni.

Les possibilités de maintien du régime « Vitali Santé » et du régime de prévoyance seront rappelées au salarié dans le courrier de l'entreprise fixant les conditions du départ en congé de longue durée.



PV  
CC  
9  
EP

### **Article 2.2.2.2. Le passage temporaire à temps partiel**

Les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail, pendant une durée minimale de deux ans, pourraient le faire dans les conditions définies ci-dessous.

Il sera proposé aux salariés à temps complet de bénéficier, au choix :

- d'un travail à temps partiel de 80 % en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans) ;
- d'un travail à temps partiel de 50 % en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans).

Dans l'hypothèse où la durée du travail serait inférieure à 24 heures hebdomadaires, il sera indiqué dans l'avenant au contrat de travail les raisons d'organisation personnelles qui ont conduit le salarié à solliciter ce mode d'organisation du travail. L'avenant au contrat de travail sera signé pour une durée annuelle.

Les horaires de travail du salarié seront regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. L'organisation du temps de travail pourra ainsi être mise en œuvre dans le cadre de la semaine, du mois, du trimestre, voire de l'année.

#### **✦ Conditions d'adhésion**

Les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif d'aide de passage à temps partiel sont les suivantes :

- avoir 5 ans d'ancienneté dans le Groupe,
- avoir un contrat de travail à temps plein ou à 80 % dans les 12 mois précédant l'adhésion à cette mesure.

L'adhésion à ce dispositif, qui donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail, est à l'initiative du salarié qui en formule la demande à l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel. Cette demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera, soit l'acceptation de la demande, soit le refus, ainsi que la modalité de mise en œuvre retenue.

#### **✦ Mesures d'accompagnement**

La rémunération est calculée au prorata du temps de travail.

Ce dispositif sera complété par une aide compensatrice qui pourra se décliner sous la forme :

- D'une prime incitative versée mensuellement :
  - 5 % du salaire brut de référence en cas de passage à temps partiel de 80 % pendant deux ans.
  - 10 % du salaire brut de référence en cas de passage à temps partiel de 50 % pendant deux ans.

Elle est soumise aux cotisations en vigueur et imposable.

- La prise en charge, par l'entreprise, du maintien des cotisations vieillesse du régime de Sécurité Sociale et des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au dispositif.

### **Article 2.2.3. Les mesures de mobilité externe**

#### **Article 2.2.3.1. La mobilité professionnelle externe vers un autre employeur**

Les parties conviennent que la cellule emploi externes Groupe et les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles développées dans le chapitre 2 de la présente annexe facilitent l'identification d'opportunités d'emplois externes chez un autre employeur.

##### **▪ Conditions d'éligibilité**

Ne peuvent pas bénéficier des mesures du PREC, les salariés qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ont moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- peuvent faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

##### **▪ Mesures d'accompagnement**

Un entretien d'évaluation et d'orientation pour la mobilité externe est réalisé avec l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel.

Au cours de l'entretien, le projet professionnel vers un autre employeur est abordé et évalué, ainsi que les éventuelles démarches nécessaires dans le cadre de ce départ volontaire.

##### **▪ Période de mobilité probatoire**

Afin de sécuriser le parcours professionnel extérieur, le salarié concerné peut bénéficier d'une période de mobilité probatoire, correspondant à la période d'essai dans le nouvel emploi. Durant cette période de mobilité, le contrat de travail est suspendu, en vue de découvrir l'emploi dans une autre entreprise. Lorsque cette autre entreprise est concurrente du Groupe, le salarié est tenu d'indiquer l'identité de l'entreprise concernée, lors de sa demande de période de mobilité probatoire.

L'attribution au salarié d'une période de mobilité probatoire donne lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

L'avenant indique l'objet et la durée de la période de mobilité. Il précise que, durant cette période, le contrat de travail est suspendu.

##### **▪ Période de mobilité volontaire sécurisée**

La période de mobilité volontaire sécurisée pourra être utilisée comme période probatoire. Sa durée sera néanmoins limitée à 6 mois.

Au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, soit le salarié réintègrera son emploi ou un emploi similaire au sein de son établissement d'origine, soit la convention de rupture d'un commun accord pour motif économique prendra effet.

AW

CC

SW

FD

### ▪ Prêt de main d'œuvre

Le prêt de main d'œuvre, tel que prévu à l'article L. 8241-2 du Code du travail peut constituer un autre moyen simple et sécurisé d'accomplir une période de mobilité probatoire dans une autre entreprise.

### ▪ Mesures financières

Le salarié en mobilité professionnelle externe vers un autre employeur reçoit lors de son départ, à l'issue de son préavis :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Le versement d'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 (fiche 1).

### Article 2.2.3.2. Création / reprise d'entreprise (essaimage)

Grâce aux compétences acquises dans le cadre de leur activité professionnelle, certains salariés peuvent envisager de se développer en dehors de l'entreprise au travers de la création ou de la reprise d'entreprise.

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel appréciera le caractère consistant du projet de création / reprise d'entreprise. Elle offrira également au salarié candidat aide et conseil pour l'appui à la création ou reprise d'entreprise.

Les parties conviennent que cette démarche peut être encouragée dans la mesure où elle s'inscrit dans un parcours professionnel qui peut contribuer au développement économique local.

Ne peuvent pas bénéficier des mesures d'adéquation, les salariés qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ont moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- peuvent faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

Le salarié reçoit lors de son départ de l'entreprise :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- Le versement d'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 (fiche 1).

En complément des mesures applicables en cas de mobilité professionnelle externe, il est prévu les mesures suivantes :

- Prêt remboursable à taux zéro

Dans le cadre de la création d'entreprise, un prêt remboursable d'un maximum de 15.000 €, à taux zéro, est versé lors de la rupture du contrat de travail sur présentation de documents permettant d'établir l'effectivité de la création d'entreprise.

- Achat aidé d'un véhicule

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être dans certaines activités une nécessité.

Ainsi, dans le cadre de la création ou de la reprise d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières telles que pratiquées dans le PREC 2013.

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail pour création ou reprise d'entreprise.

- Une indemnité complémentaire individuelle de création ou de reprise d'entreprise, dont le montant est fixé à 6.000 €.

Cette indemnité est versée en deux fois : une première moitié dès la présentation du justificatif de création ou de 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 de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur justificatif du maintien d'une activité réelle).

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

- Une indemnité d'aide à l'emploi local de 2.000 €.

Cette indemnité sera versée, lors du premier versement cité ci-dessus, si la création ou la reprise d'entreprise a lieu dans le bassin d'emploi du site d'affectation initial du salarié.

- Une indemnité de soutien à la création d'emploi.

Le montant est fixé à 1.000 € et sera versé, lors du second versement, dès lors que le salarié repreneur ou créateur d'emploi établit avoir déclaré à l'URSSAF (déclaration unique d'embauche) un salaire dans les 6 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 2.000 € pour deux emplois créés.

Pour bénéficier de ces trois aides, les salariés doivent :

- Soit créer ou reprendre une entreprise, à condition d'en exercer effectivement le contrôle c'est-à-dire détenir au moins 51 % du capital et bénéficier, à cette occasion, d'une activité salariée au sein de cette structure, soit entreprendre l'exercice d'une autre profession non salariée, profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant.
- Notifier la création d'entreprise auprès de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel dans les deux mois à compter de la notification de la rupture du contrat. C'est à compter de cette date que courront les délais mis en œuvre pour ces nouvelles mesures complémentaires.

### Article 2.2.3.3. Congé de reclassement volontaire

Dans le cadre du PREC, le congé de reclassement sera également proposé aux salariés à l'exception de ceux :

- titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- ayant moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- pouvant faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail.

Le congé de reclassement correspond à la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de 3 mois. La durée totale ne sera pas inférieure à 4 mois mais ne pourra pas être supérieure à 12 mois. Il sera indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis conventionnel et à 65 % au-delà. A l'issue du congé de reclassement, le contrat de travail est rompu. Les conditions de durée du congé de reclassement, notamment pour les salariés de 50 ans et plus, seront fixées dans le document unilatéral homologué.

Le salarié pourra adhérer à un congé de reclassement volontaire pour définir un projet professionnel avec le bénéfice d'actions de formation, des prestations de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel et de l'appui du cabinet de reclassement.

Le bénéfice du congé de reclassement est également ouvert à des salariés ayant un projet de reconversion impliquant une formation de longue durée qualifiante ou sanctionnée par une reconnaissance professionnelle.

Dans cette hypothèse, l'accès au congé de reclassement sera conditionné à la validation du projet par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel (avec l'appui du cabinet de reclassement), sur la base des critères suivants : nature de la formation, cohérence avec le projet professionnel, éventuels concours de financements extérieurs, accès au régime de stagiaire de la formation professionnelle, probabilité d'emploi à l'issue de la formation.

Le congé de reclassement sert également de support juridique au « Congé de Transition Professionnelle » vers des emplois disponibles de grandes entreprises partenaires dans les Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles décrites à l'article 5.1.2.

Le salarié recevra à la fin de son congé de reclassement :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- 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 (barème en fiche 1).

### Article 2.2.3.4. Congé de Transition Professionnelle

Le dispositif de transition professionnelle permet d'accompagner la reconversion professionnelle des salariés concernés par un projet de Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences.

Handwritten initials and marks: "RW", "CC", a large stylized signature, and "PD".

Le Congé de Transition Professionnelle, expérimenté dans le cadre du plan de réorganisation industrielle, constitue une passerelle sécurisée vers l'emploi externe, au sein des Plates-Formes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles (cf. article 5.1.2 du chapitre 2 de la présente annexe).

Ce dispositif permet, à partir des besoins d'embauches identifiés de grandes entreprises partenaires de PSA sur des métiers précis, d'effectuer une préembauche sur site PSA, puis d'assurer dans le cadre d'un congé de reclassement dont la durée est à définir, la formation demandée par les entreprises d'accueil.

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

Les formations peuvent, en fonction des organisations retenues, être organisées sur les sites de Peugeot Citroën Automobiles ou dans des centres de formation, comme l'AFPA.

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

Le salarié recevra à la fin de son congé de reclassement :

- Les éléments du solde du contrat calculés prorata temporis (salaire, congés).
- 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 (barème en fiche 1).

En cas d'échec aux formations constaté par Peugeot Citroën Automobiles, le salarié sera réintégré sur son site d'origine sur son poste ou sur un emploi similaire assorti d'une même rémunération. Le contrat de travail Peugeot Citroën Automobiles se poursuivra.

#### **Article 2.2.4. Les mesures supplémentaires en faveur des salariés « âgés »**

Dans le cadre de la décision unilatérale de l'employeur homologuée ou dans l'accord majoritaire, il pourra être décidé de recourir à tout ou partie des mesures du chapitre 3 portant les engagements relatifs aux salariés « âgés » de l'annexe relative au Contrat de Génération de Peugeot Citroën Automobiles : *« Insérer professionnellement les jeunes dans l'entreprise et maintenir de façon adaptée l'emploi des seniors »*.

Au-delà de ces mesures, il pourrait être envisagé de recourir au Départ Volontaire en Retraite à taux plein et au temps partiel de fin de carrière.

##### **Article 2.2.4.1. Départ Volontaire en Retraite à taux plein à l'initiative du salarié**

Certains salariés peuvent souhaiter mettre fin à leur carrière professionnelle par un départ volontaire à la retraite à taux plein. Le poste ainsi libéré par leur départ peut permettre d'améliorer les mobilités internes.

Ces départs volontaires à la retraite s'effectuent selon les modalités suivantes :

- Versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraites selon les barèmes joints en fiche 2.
- Majoration, à hauteur de 3 mois de salaire, sans distinction de catégorie socio-professionnelle du salarié et de son ancienneté au moment du départ.

La rupture du contrat de travail permet au salarié de procéder à un déblocage de son épargne d'entreprise.

Handwritten initials and signatures: AW, CC, FD, and a large signature.

### Article 2.2.4.2. Temps partiel de fin de carrière

Les salariés qui souhaitent réduire leur temps de travail, au cours des deux dernières années précédant la liquidation de leur retraite, pourraient le faire dans les conditions définies ci-dessous.

Ce dispositif est destiné à favoriser la diminution progressive d'activité grâce, notamment, à un allègement de la charge de travail, un aménagement de l'horaire et, le cas échéant, à une réorganisation de ses activités.

Il serait proposé aux salariés à temps complet de bénéficier, au choix :

- d'un travail à temps partiel de 80 % en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans),
- d'un travail à temps partiel de 50 % en moyenne pendant 2 ans (pouvant aller jusqu'à 3 ans).

Dans l'hypothèse où la durée du travail serait inférieure à 24 heures hebdomadaires, il sera indiqué dans l'avenant au contrat de travail les raisons d'organisation personnelles qui ont conduit le salarié à solliciter ce mode d'organisation du travail. L'avenant au contrat de travail sera signé pour une durée annuelle.

Les horaires de travail du salarié seront regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. L'organisation du temps de travail pourra ainsi être mise en œuvre dans le cadre de la semaine, du mois, du trimestre, voire de l'année.

A l'issue de cette période, le salarié demande à bénéficier d'un départ en retraite. L'indemnité versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein. Elle sera soumise aux cotisations légales en vigueur et imposables au moment du départ.

#### ✦ Conditions d'adhésion

Les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif de réduction du temps de travail en fin de carrière sont les suivantes :

- remplir les conditions d'âge et de trimestres pour pouvoir faire liquider une retraite à taux plein deux ans après le début du temps partiel de fin de carrière,
- avoir 5 ans d'ancienneté dans le Groupe.

L'adhésion à ce dispositif donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail. Elle est à l'initiative du salarié qui en formule la demande auprès de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Cette demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit le refus, ainsi que les modalités retenues pour la mise en œuvre.

Les salariés qui travaillent déjà à temps partiel seront éligibles à cette mesure. Il leur sera proposé la signature d'un nouvel avenant à leur contrat de travail.



M  
CC  
9  
FD



#### ✦ Mesures d'accompagnement

La rémunération est calculée au prorata du temps de travail.

Ce dispositif sera complété par une aide compensatrice qui pourra se décliner sous la forme :

- Une indemnité compensatrice mensuelle :
  - 5 % du salaire brut de référence en cas de passage à temps partiel de 80 % pendant deux ans.
  - 10 % du salaire brut de référence en cas de passage à temps partiel de 50 % pendant deux ans.

Elle est soumise aux cotisations en vigueur et imposable.

- La prise en charge, par l'entreprise, du maintien des cotisations au régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale et aux régimes complémentaires de retraite AGIRC/ARRCO (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié avant son adhésion au dispositif.

Les salariés passant à temps partiel en fin de carrière continueront de cotiser au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire PSA) sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein, l'employeur prenant à sa charge le complément de cotisations (part employeur et part salarié).

#### **Article 2.3. Avantages attribués aux salariés adhérant à une mesure de mobilité externe et bénéficiaire du Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences**

En cas de réorganisation de l'entreprise nécessitant la mise en œuvre d'un PREC, les mesures suivantes sont prévues pour accompagner chaque départ externe :

- ✦ Versement d'une indemnité complémentaire d'incitation en cas de projet professionnel vers un autre employeur, projet de création/reprise d'entreprise, congé de reclassement volontaire.

Cette indemnité complémentaire d'incitation aura pour effet d'encourager les salariés concernés et intéressés à se mobiliser pour finaliser rapidement un projet conduisant à se réorienter à l'extérieur de l'entreprise.

Le montant de l'indemnité d'incitation ne pourra pas être inférieur à 3 mois de salaire, sans distinction de catégorie socio-professionnelle du salarié et de son ancienneté au moment du départ. Le montant sera déterminé lors des consultations précitées, notamment en fonction de l'importance de la réorganisation envisagée.

Le cumul du barème de l'ICL harmonisée et majorée (barème en fiche 1) et de l'indemnité complémentaire d'incitation ne pourra pas dépasser 24 mois et ne sera pas inférieure à 6 mois.

#### ✦ Formation

A l'exception de la mesure du projet professionnel vers un autre employeur, Peugeot Citroën Automobiles prendra en charge le besoin de formation si le reclassement ou la reconversion externe nécessitent une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire. Cette prise en charge de la formation sera plafonnée à 300 heures de formation.

AN  
CC  
57  
FD

Le plan de formation (contenu et durée) devra être établi et validé avec l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel avant la rupture du contrat de travail.

#### ✚ **Prise en charge du différentiel de rémunération**

La prise en charge du différentiel de rémunération concerne les salariés qui ont adhéré à une mesure de projet professionnel vers un autre employeur ou qui sont reclassés chez un autre employeur suite à un congé de reclassement.

L'objectif est de garantir, pendant une durée de 24 mois maximum, la prise en charge d'un différentiel de rémunération.

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié a trouvé un emploi chez un nouvel employeur en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois mais perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez Peugeot Citroën Automobiles.

Lors de son entrée dans le dispositif, le salarié sera informé par courrier de la possibilité de demander à bénéficier du différentiel de rémunération.

#### **Montant du différentiel de rémunération**

Le montant du différentiel de rémunération sera calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement, sous réserve d'un plafond maximum fixé à 300 euros nets par mois pour les 12 premiers mois de reclassement et de 200 euros nets maximum par mois pour les 12 mois suivants.

#### **Calcul du différentiel de rémunération**

- Le salaire de référence permettant d'effectuer la comparaison inclura tous les éléments de salaire net ayant servi d'assiette pour le calcul des cotisations d'assurance chômage, à l'exception des majorations pour heures supplémentaires.  
A ce titre, se trouveront notamment incluses toutes les primes, gratifications, allocations diverses dont la contrepartie est le travail normal dans l'entreprise (par exemple : primes d'ancienneté, indemnités liées aux conditions de travail).
- De même, seront notamment inclus les avantages en nature, les indemnités diverses telles que les congés payés ou les jours fériés.
- Le salaire de l'emploi antérieur sera la rémunération nette moyenne perçue par le bénéficiaire au cours des 12 derniers mois précédant le début de la période de mobilité volontaire sécurisée. En cas de salaire incomplet pendant la période de référence, le salaire sera reconstitué selon la législation en vigueur. En cas de suspension du contrat de travail depuis 12 mois sans rémunération, la rémunération nette moyenne sera reconstituée.
- En revanche, seront exclues du salaire de référence les rémunérations qui, bien que perçues pendant la période de référence, ne se rapporteraient pas à la période considérée. Seront exclus, en outre, les frais professionnels.



AW

CC  
ST  
FD

- Le salaire de l'emploi de reclassement correspondra au salaire net moyen perçu par le salarié au cours des 6 premiers mois de contrat puis des 6 mois suivant de contrat. Les périodes au cours desquelles l'intéressé n'aura pas perçu une rémunération normale, et notamment les périodes de suspension du contrat de travail et de chômage partiel, ainsi que les sommes perçues au titre du droit individuel à la formation ne seront pas prises en compte.
- La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectuera sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises dans la limite de la durée légale du travail.
- Le différentiel de rémunération constituera une majoration de l'indemnité de départ dont il suivra le régime fiscal et social applicable au moment de son versement.

### **Versement du différentiel de rémunération**

Le différentiel de rémunération sera versé au salarié par l'entreprise en 4 fractions :

- La 1ère fraction sera versée 6 mois après le début de la période de mobilité volontaire sécurisée. Elle sera déterminée en comparant, sur ces 6 premiers mois, la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement.
- Les fractions suivantes seront versées par tranches de 6 mois jusqu'à la fin des 24 mois (sur la base du calcul de la rémunération entre le 6ème et le 24ème mois de reclassement).

Le différentiel ne sera pas versé si, lors de l'instruction du versement, l'écart constaté entre les deux rémunérations est inférieur à 20 euros mensuels.

Pour bénéficier de ces versements, le salarié devra adresser à son Gestionnaire RH les bulletins de paie justifiant de la perte de ressources dans le mois suivant les 6 premiers mois et dans le mois suivant chaque période de versement.

Passé ce délai, sa demande sera rejetée.

### **🚗 Avantage Voiture Collaborateur Groupe (VCG)**

Le salarié bénéficiera de l'avantage VCG pendant les périodes en congé de reclassement, à temps partiel y compris fin de carrière et en congé de longue durée.

Il bénéficiera de cet avantage et de la carte de retraité s'il fait effectivement liquider sa retraite à taux plein à l'issue du dispositif choisi.

### **🏦 Epargne salariale**

Le salarié qui quitte le Groupe se verra remettre un Livret d'Epargne Salariale reprenant ses avoirs détenus auprès de Natixis Interepargne.

Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail (ceux-ci étant calculés prorata temporis).

La rupture du contrat de travail est un « cas de déblocage anticipé ». Celui-ci peut concerner tous les avoirs (participation, intéressement, versements volontaires) investis sur tous les Plans du Plan d'Épargne Entreprise PSA Peugeot Citroën.

Le déblocage ne peut intervenir qu'en une seule fois. En conséquence, les avoirs qui n'auraient pas été débloqués restent investis et conservent leur durée d'indisponibilité initiale. Le motif invoqué ne pourra être réutilisé pour un autre déblocage.

#### **✚ Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies**

Les droits résultant des cotisations salariales et patronales versées au titre du régime supplémentaire de retraite PSA sont définitivement acquis.

Le salarié a également la possibilité de faire des versements individuels facultatifs.

A partir de la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne peut plus être alimenté par de nouvelles cotisations salariales ou patronales.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, ont le choix :

- de conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou un Plan Épargne Retraite Populaire souscrit à titre individuel auprès d'un organisme assureur.

Aucun frais de transfert des fonds ne sera imputé.

#### **✚ Capital initial**

Si le salarié est participant à l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA Peugeot Citroën et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution, il recevra, au moment de son départ, en complément une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive de ses droits à bénéficier, des allocations prévues au règlement de l'Institution.

Cette indemnité sera évaluée forfaitairement comme égale au capital constitutif initial revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de rupture du contrat de travail selon les termes de l'annexe au règlement de l'Institution.

### **Article 2.4. Sollicitation des dispositions aidées auprès de l'Etat**

#### **Article 2.4.1. Aide au retour au pays**

Afin d'accompagner les projets de retour au pays pour les salariés de nationalité étrangère, Peugeot Citroën Automobiles sollicitera l'Administration pour conclure des conventions prévoyant des mesures d'accompagnement administratif et financier pour les salariés qui le demandent.

De son côté, l'entreprise mettra en œuvre les aides suivantes :

- aide au diagnostic personnel,
- formation complémentaire et bilan d'orientation en fonction des projets personnels,
- assistance administrative pour préparer le départ du salarié,
- complément indemnitaire avec l'indemnité de rupture du contrat de travail améliorée et harmonisée et de préavis, afin que l'indemnité totale cumulée ne soit pas inférieure à 15 mois et ne dépasse pas 24 mois de salaire.

#### **Article 2.4.2. Allocation Temporaire Dégressive (ATD)**

Afin d'aider le salarié qui, dans le cadre d'un départ de l'entreprise, en application du présent accord, disposerait d'un nouveau contrat de travail dans un bassin d'emploi moins bien rémunéré, Peugeot Citroën Automobiles sollicitera la conclusion de conventions d'Allocation Temporaire Dégressive (ATD) avec l'Administration du travail.

En effet, ces conventions permettent de verser au salarié une allocation destinée à compenser une éventuelle différence de rémunération, pendant toute la durée de la convention, au maximum pendant deux années.

L'allocation temporaire dégressive serait sollicitée pour les salariés reclassés chez un autre employeur à l'issue de leur congé de reclassement ou les salariés ayant directement adhéré au projet professionnel vers un autre employeur.

L'écart de salaire doit être justifié et évalué sur présentation des bulletins de salaire conformément aux règles relatives à l'ATD.

L'allocation est plafonnée à 200 euros par mois et ne peut conduire à une rémunération globale supérieure au salaire initial ayant servi de base de calcul de l'ATD. Elle cesse d'être versée au plus tard au bout de deux ans.

Handwritten marks: "W", "CC", a signature, and a stamp with "ED" inside a circle.

## Chapitre 4 : Dispositions finales

La présente annexe est conclue pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de signature de l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » de Peugeot Citroën Automobiles.

L'accord sur le Nouveau Contrat Social de Peugeot Citroën Automobiles et la présente annexe s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales prévues aux articles L. 2242-15 et suivants du Code du travail. Ils tiennent compte des évolutions législatives introduites par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi.

Les parties décident d'établir un bilan d'application des mesures contenues dans cette annexe au terme de la période triennale afin d'analyser les modalités de sa reconduction ou de ses évolutions.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles auraient une incidence sur l'accord sur le « Nouveau Contrat Social » et la présente annexe, il est entendu que les parties signataires se rencontreront pour en examiner les conséquences.

## Fiche 1 (PREC)

### Barème de l'indemnité Conventiennelle de Licenciement issu de l'avenant à l'accord GPEC de septembre 2007

**Indemnité de licenciement** : barème amélioré, issu de l'avenant à l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, relatif à l'accompagnement des transformations collectives du 11 septembre 2007

#### OUVRIERS – EMPLOYÉS ET TAM (hors majorations en fonction de l'âge)

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,40
2	0,60
3	0,90
4	1,20
5	1,50
6	1,80
7	2,10
8	2,40
9	2,70
10	3,00
11	3,40
12	3,80
13	4,20
14	4,60
15	5,00
16	5,40
17	5,80
18	6,20
19	6,60
20	7,00
21	7,50
22	8,00
23	8,50
24	9,00
25	9,50
26	10,00
27	10,50
28	11,00
29	11,50
30	12,00
31	12,50
32	13,00
33	13,50
34	14,00
35	14,50
36	15,00
37	15,50
38	16,00
39	16,50
40	17,00

1 mois supplémentaire est accordé aux Ouvriers, Employés et TAM de plus de 50 ans

## CADRES

**Indemnité de licenciement** : barème issu de l'avenant à l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, relatif à l'accompagnement des transformations collectives du 11 septembre 2007

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,30
2	0,60
3	0,90
4	1,20
5	1,50
6	1,80
7	2,10
8	2,70
9	3,30
10	3,90
11	4,50
12	5,10
13	5,70
14	6,30
15	6,90
16	7,50
17	8,10
18	8,70
19	9,30
20	9,90
21	10,50
22	11,10
23	11,70
24	12,30
25	12,90
26	13,50
27	14,10
28	14,70
29	15,30
30	15,90
31	16,50
32	17,10
33	17,70
34	18,00
35	18,00
36	18,00
37	18,00
38	18,00
39	18,00
40	18,00

Les majorations et minoration en fonction de l'âge prévues dans la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres sont applicables.



## Fiche 2

### Barème de l'indemnité de Départ Volontaire en Retraite

Ancienneté révolue	OUVRIERS / EMPLOYES TAM Montant à verser en mois de salaire	CADRES Montant à verser en mois de salaire
1	0	0
2	0,5	0,5
3	0,5	0,5
4	0,5	0,5
5	1	1
6	1	1,2
7	1	1,4
8	1	1,6
9	1	1,8
10	2	2
11	2	2,1
12	2	2,2
13	2	2,3
14	2	2,4
15	2,5	2,5
16	2,5	2,6
17	2,5	2,7
18	2,5	2,8
19	2,5	2,9
20	3	3
21	3	3,1
22	3	3,2
23	3	3,3
24	3	3,4
25	3,5	3,5
26	3,5	3,6
27	3,5	3,7
28	3,5	3,8
29	3,5	3,9
30	4	4
31	4	4,1
32	4	4,2
33	4	4,3
34	4	4,4
35	5	5
36	5	5
37	5	5
38	5	5
39	5	5
40	6	6

- Le tableau ci-dessus est en « lecture directe » : pour chaque année le montant est le plus favorable entre l'accord de convergence de 1998, l'accord salarial 2004 et les barèmes Métallurgie.
- Les années effectuées après 65 ans ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté