

1.2. Congé sans solde

Les salariés appartenant à une catégorie professionnelle au sein de laquelle des postes sont supprimés et qui auraient une offre d'embauche sous CDI ou CDD/interim d'au moins 6 mois, dont le démarrage est immédiat pourront solliciter auprès de la Direction des Ressources Humaines un congé sans solde. Sous réserve de la vérification des justificatifs par la DRH, une convention de congé sans solde sera formalisée entre le salarié et la Société suspendant le contrat de travail du salarié jusqu'à l'issue de la phase d'examen des candidatures par la Direction.

La période de suspension du contrat de travail ne sera pas prise en compte au titre de l'ancienneté.

Il est précisé que les salariés en congé sans solde seront automatiquement considérés volontaires au départ sans qu'ils aient besoin de formaliser une candidature sauf si ils ont réintégré la société avant l'expiration de la période de volontariat, en raison d'une période d'essai non conclusive ou en cas de démission/notification de la rupture de son contrat de travail.

Le salarié en congé sans solde dont la période d'essai viendrait à expiration avant la fin de la période de volontariat réintégrera la société.

1.3. Conditions pour se porter volontaire

Afin de se porter volontaire au départ, le salarié doit justifier d'un Projet Professionnel défini comme suit :

- Justifier d'une offre d'emploi en CDI ou CDD/intérim d'au moins 6 mois
- Avoir un projet de création ou reprise d'entreprise validé par le cabinet de reclassement et qui sera finalisé au terme du congé de reclassement
- Avoir un projet de formation qualifiante/certifiante de longue durée validée par le cabinet de reclassement et démarrant dans les deux premiers mois du congé de reclassement
- Souhaiter partir à la retraite sous réserve de justifier de la possibilité de liquider une retraite à taux plein au plus tard à la date de fin du congé de reclassement

1.4. Période de volontariat

La période de volontariat sera ouverte le lendemain de la validation du présent accord par la Direccte et pour une période de 15 jours. Les salariés en seront informés par une communication interne qui sera postée sur l'intranet de la société et adressée par mail ou par voie postale pour les salariés qui seraient absents de l'entreprise.

1.5. Manifestation du volontariat

La demande de départ devra être formalisée par écrit. Il devra être joint à cette demande tout document justifiant du Projet Professionnel :

- Pour les embauches, offres d'emploi
- Pour les projets de création ou reprise d'entreprise, avis favorable du cabinet de reclassement
- Pour les projets de formation certifiante/qualifiante, présentation de la formation ainsi que dates et confirmation d'acceptation de l'organisme formateur

- Pour les demandes de départ à la retraite, relevé récent établi par la CNAV sur l'état de la situation du salarié au regard de ses droits à retraite

Cette demande devra être adressée exclusivement par courriel assorti d'un accusé de réception à l'adresse qui sera créée spécialement pour la mise en œuvre du plan de départs volontaires. La date de réception du courriel fera foi. Les courriels reçus en dehors de la période de volontariat seront rejetés, sauf avis contraire de la commission.

1.6. Examen des candidatures

Les candidatures seront pré-examinées par la Direction qui établira un tableau pour la commission par catégorie professionnelle et périmètre d'application des critères d'ordre précisant le nombre de licenciements envisagés au titre d'une suppression de poste au niveau du périmètre d'application des critères d'ordre par catégorie professionnelle, le nom du salarié, les fonctions occupées, le Projet Professionnel.

Une commission de suivi se tiendra dans les 8 jours de la transmission du tableau par la Direction aux membres de cette dernière. Il sera statué lors de cette commission sur toutes les candidatures.

Le départ pourra être refusé par la commission de suivi en cas de :

- Dossier de candidature incomplet ou hors délai
- Projet Professionnel ne répondant pas aux conditions fixées au point 1.5.
- Candidature non éligible au volontariat

En cas de candidatures en surnombre par rapport au nombre de licenciements envisagés au titre d'une suppression de poste, au sein de la même catégorie professionnelle et sur le périmètre concerné d'application des critères d'ordre, la priorité sera donnée aux salariés justifiant du Projet Professionnel suivant :

1. Projet professionnel de CDI ou CDD/intérim d'au moins 6 mois
2. Projet professionnel de départ à la retraite
3. Projet de création/reprise d'entreprise
4. Projet de formation qualifiante/certifiante

Dans l'hypothèse où plusieurs salariés en concurrence ont le même projet, le salarié dont l'ancienneté est la plus forte verra son départ validé. En cas de nouvelle égalité, il sera pris en compte l'âge, le salarié le plus âgé sera prioritaire. Ces critères seront appréciés à la date de fin de la période de départ volontaire.

Chaque salarié volontaire au départ recevra un mail de la Direction l'informant de la décision de la commission sur son départ.

1.7. Formalisation de la rupture du contrat de travail du salarié volontaire au départ

Préalablement à la formalisation du départ, les salariés dont la candidature aura été volontaire bénéficieront d'un délai de 15 jours francs pour se positionner sur une offre de reclassement, à compter de l'information selon laquelle leur candidature au départ volontaire a été acceptée. Ils seront éligibles à l'ensemble des mesures prévues au Titre 2. Dans l'hypothèse où un reclassement serait formalisé, le départ volontaire serait caduc.

Une fois cette étape réalisée, à défaut de positionnement ou en cas de renonciation dans le délai de réflexion imparti, la formalisation du départ s'effectuera par la signature d'une convention de rupture amiable pour motif économique du contrat de travail entre le salarié, dont le départ a été accepté et la Société. Seule la signature de ce document marquera la volonté définitive du salarié de quitter l'entreprise. Le salarié devra signer la convention de rupture amiable que la Direction lui aura adressée sous 48 heures.

Le salarié quittera les effectifs de la Société à la date de réalisation de son Projet Professionnel qui devra intervenir au plus tard au terme du congé de reclassement.

1.8. Mesures d'accompagnement du volontariat

Le salarié volontaire au départ est éligible à l'ensemble des mesures prévues au Titre 3 sous réserve des spécificités qui suivent :

- La durée du congé de reclassement sera de 6 mois avec maintien de la rémunération pour la période qui aurait correspondu au préavis et et, pour la période restante du congé, une allocation égale à 75% de la moyenne de la rémunération perçue par le salarié au cours des 12 mois civils entiers qui précèdent la signature de la convention.
- L'indemnité supra légale sera portée à :
 - 6 mois du salaire de référence brut pour une ancienneté inférieure à 10 ans
 - 8 mois du salaire de référence brut pour une ancienneté égale à 10 ans et inférieure à 20 ans
 - 10 mois du salaire de référence brut pour une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans

La condition d'ancienneté sera appréciée à la fin du préavis dont le salarié aurait bénéficié s'il avait été licencié (le point de départ sera la date à laquelle le poste est supprimé).

2. MESURES EN FAVEUR DU RECLASSEMENT INTERNE

Ces mesures sont de nature à favoriser la mobilité interne du salarié sur les postes disponibles tant en interne qu'au sein du groupe situé en France.

2.1. Réduction et aménagement du temps de travail

Des mesures telles que la réduction collective du temps de travail ou le passage à temps partiel n'ont pu être intégrées dans le cadre du présent plan de sauvegarde de l'emploi. Compte tenu des difficultés économiques de l'entreprise et de l'environnement concurrentiel dans lequel elle évolue, une telle mesure ne s'avère pas opportune.

Les partenaires sociaux sont d'ailleurs informés de la nécessité de revoir l'organisation actuelle du temps de travail, les instances ayant été consultées sur le projet de dénonciation de l'accord qui n'est plus adapté aux besoins de la société. La dénonciation effective de l'accord a été reportée à l'issue du présent plan, afin de ne pas priver les organisations syndicales du temps nécessaire à la négociation d'une nouvelle organisation du temps de travail et leur permettre de se focaliser sur le présent projet.

2.2. Reclassement interne

2.2.1. Identification et recensement des postes disponibles