ACCORD

PSA AUTOMOBILES S.A.

POUR L'ANNEE 2021 - 2022

PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES DE RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Préambule

Avec les plans stratégiques engagés en 2014, « Back in the race » puis « Push to Pass », le groupe s'est inscrit dans une dynamique de croissance tournée vers la satisfaction du client, dans un contexte empreint de nouveaux défis climatiques, géopolitiques, sociaux et sociétaux.

Ces plans de transformation, mis en œuvre grâce au dialogue social, ont permis aujourd'hui d'aborder une crise économique sans précédent avec agilité et confiance, le défi étant de maintenir la performance et l'efficience du groupe dans un contexte encore plus difficile du fait de l'impact de la crise sanitaire et des incertitudes qu'elle génère, tant sur la production que sur la consommation dans le secteur automobile.

En tant que constructeur responsable, notre raison d'être est de fournir une mobilité sûre, durable et accessible au plus grand nombre pour garantir la liberté de mouvement, ce qui nous amène à nous transformer profondément.

Ainsi, la politique de l'emploi devra intégrer la poursuite de la réduction des émissions de CO2 jusqu'en 2030 qui implique une anticipation des transformations pour l'ensemble de nos activités, et en particulier, celles qui affectent les activités de recherche et développement (directions RD2 et Direction Industrielle).

Dans ce contexte, la simplification de nos processus est également au cœur de nos préoccupations. Elle permettra de développer notre agilité, et se traduira notamment par la poursuite de l'adéquation de nos effectifs de structure.

La politique de l'emploi du groupe repose par essence sur l'Observatoire des Métiers et des Compétences (ODM), dont la mission est de donner une vision prospective des compétences clés et de l'emploi afin d'assurer la protection des salariés et la pérennité de notre entreprise.

Dans le cadre de la co-construction, le groupe met en œuvre une politique emploi responsable définie pour 3 ans dans le cadre de l'accord sur la gestion de l'emploi et des parcours professionnel signé en décembre 2020. L'objectif est d'anticiper et d'accompagner ces transformations majeures.

Le dispositif 2021 s'inscrit dans la continuité des dispositifs précédents, avec un équilibre entre les recrutements et les mobilités externes volontaires.

C'est dans ce cadre que la politique emploi du groupe Stellantis s'appuie sur le développement des compétences, pour sécuriser l'avenir professionnel des salariés en anticipant les transformations majeures, et en renforçant leur employabilité à chaque étape de leur vie professionnelle. Cette politique de l'emploi responsable sécurise les parcours professionnels en interne et en externe, grâce à des dispositifs d'accompagnement performants et à une mobilité interne dynamique.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans la continuité des dispositifs précédents en prenant en compte les spécificités liées à l'activité des sites et des directions.

Champ d'application

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des établissements de l'entreprise PSA Automobiles S.A., ainsi que tout nouvel établissement créé au sein de l'entreprise PSA Automobiles S.A en France.

Il concerne tous les salariés éligibles de l'entreprise en contrat de travail avec la société PSA Automobiles SA.

Sommaire

Préambule 2

Champ d'application 3

Sommaire 3

Chapitre 1 : Durée et quantification des mesures envisagées au titre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 5

Chapitre 2 : Modalités d'information et de suivi des Instances Représentatives du Personnel PSA Automobiles sur le DAEC 2021 - 2022 7

Article 1 : Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 7

Article 2 : Suivi du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 7

Article 2.1 Composition des commissions de suivi 8

Article 2.2 Fréquence des réunions 8

Article 2.3 Missions 8

Chapitre 3 : Diagnostic de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et mobilisation des dispositifs de GEPP existant dans l'Entreprise 9

Article 1 : Conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences de décembre 2020 9

Article 2 : Nouvelle approche de sécurisation de l'emploi et des compétences issue de l'accord GEPP : prévention des licenciements économiques 10

Chapitre 4 : Mesures de ruptures conventionnelles collectives 11

Article 1 : Catégories professionnelles éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 11

Article 2 : Structures d'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 12

Article 3 : Les mesures de mobilité externe sécurisée 16

Article 3.1 Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Passeport de Transition professionnelle 16

Article 3.2 Le congé de mobilité 20

Article 3.3 Le départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe 21

Article 3.4 Modalités financières du départ 21

Chapitre 5 : Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » 25

Article 1 : Conditions d'éligibilité 25
Article 2 : Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » 26
Chapitre 6 : Le congé de Longue Durée 29
Article 1 : Principes 29
Article 2 : Eligibilité 29
Article 3 : Mesures d'accompagnement 29
Chapitre 7 : Dispositions finales 31
Article 1 : Durée 31
Article 2 : Dénonciation ou révision 31
Article 3 : Règlement des litiges 31
Article 4 : Dépôt 31
Annexe 1 - Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007 modifié 33
Annexe 2 - Logigramme de demande d'adhésion 35
Annexe 3 - Convention de rupture du contrat de travail 36
Annexe 4 – Estimations prévisionnelles du nombre de ruptures conventionnelles collectives 44

Chapitre 1 : Durée et quantification des mesures envisagées au titre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pour la période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022, dans la continuité des accords collectifs conclus depuis 2018.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail.

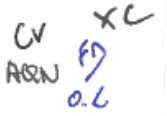
Au regard de ce constat partagé en réunion de négociation, et conformément aux principes de responsabilité sociale de l'Entreprise, PSA Automobiles continuera de mettre en œuvre des mesures d'Adéquation des Emplois et des Compétences, en complément des mesures de GEPP.

Il s'agit principalement de :

- proposer un « congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés » adapté au profil des salariés.
- poursuivre l'insertion professionnelle des jeunes en alternance dans l'entreprise et ainsi préparer le renouvellement des générations, et maintenir le niveau d'excellence de nos compétences et de nos métiers.
- prévenir les situations de sureffectifs grâce à la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) et au « Dispositif d'Adéquation des emplois et des Compétences » (DAEC), par la mobilité interne aidée, et en lien avec les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles, notamment au travers de la poursuite des mesures telles que les périodes de mobilité sécurisées (avec possibilité de retour), les mesures sécurisées d'adéquation des emplois (passeports de transition professionnelle, projets professionnels externes …).
- dans le cadre des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles et du processus gouvernemental « Transco », mettre en place une passerelle sécurisée pour accompagner les salariés engagés dans une reconversion vers les entreprises recruteuses.
- poursuivre les plans d'actions pour le retour à l'équilibre des métiers en tension, en donnant la priorité aux ressources humaines internes : formations qualifiantes, programmes de reconversion « Top Compétences », mobilités internes et recrutements externes ciblés.
- investir sur la formation professionnelle : l'investissement en formation continuera à être dirigé vers les métiers, les projets (notamment projets de reconversion), les compétences socles et transférables, ainsi que pour la formation des jeunes.
- s'adapter aux évolutions des compétences et de l'Entreprise : ces dernières pouvant impacter les salariés de certains établissements plus que d'autres, les parties sont alors convenu d'ajuster certaines mesures localement lorsqu'une adaptation spécifique leur semblait nécessaire.

En termes chiffrés, sur la période allant de l'entrée en vigueur du présent accord au 31 mars 2022, ces mesures se traduiraient par des prévisions de :

- DAEC mobilités externes sécurisées : 1250 salariés, ainsi que 50 adhésions à un passeport de transition professionnelle sous la forme d'un départ externe sécurisé.
  Ces mesures conduiraient à supprimer potentiellement jusqu'à 1300 postes.



- DAEC « Congé de Longue Durée » : environ 50 salariés éligibles pourraient y adhérer.

- Maintien dans l'emploi des salariés âgés : environ 700 salariés pourraient adhérer à cette mesure dont 300 répondant à l'exception décrite au chapitre 5 article 1.

Il est rappelé que PSA Automobiles s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour atteindre les objectifs de suppression de postes envisagés au cours de cette même période.

Répartition des besoins d'adéquation des emplois et des compétences

Compte tenu du principe de volontariat qui préside à toute mobilité notamment dans le cadre du DAEC, des objectifs ne peuvent pas être répartis strictement ni par établissement ni par Direction.

En effet, le dispositif repose sur :

- un volet important de mobilité fonctionnelle et/ou géographique qui sera de nature à modifier la répartition des emplois et des compétences entre les sites et entre les Directions,
- des mesures de volontariat.

Les adhésions aux différentes mesures seront traitées par ordre chronologique.

Le suivi régulier réalisé doit permettre d'anticiper la date à laquelle l'ensemble des possibilités de départ auront été consommées. Cette anticipation permettra aux parties signataires d'étudier l'opportunité d'un renouvellement du présent accord.

En cas d'adhésions surnuméraires, le départage entre les différents candidats s'opérera sur les critères suivants :

- priorité sera donnée au salarié positionné sur un métier « sensible »,
- en cas d'arbitrage entre deux candidats positionnés sur des métiers « sensible », la priorité sera donnée au candidat qui aura adhéré en premier au dispositif RCC.

Chapitre 2 : Modalités d'information et de suivi des Instances Représentatives du Personnel PSA Automobiles sur le DAEC 2021 - 2022

Article 1 : Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Le présent dispositif fera l'objet d'une demande de validation auprès des services compétents de la DIRECCTE à l'issue de sa signature.

Le Comité Social et Economique Central sera informé avant l'envoi de la demande de validation.

Les mesures spécifiques de ce projet s'appliqueront dès réception de la décision favorable de la DIRECCTE.

L'adhésion aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences se fera uniquement sur la base du volontariat.

- Afin de permettre la transmission des savoirs et des compétences des salariés volontaires à un départ, il sera possible de décaler la date de cessation effective d'activité dès lors que le départ se fait dans la période du dispositif, et au plus tard trois mois après l'adhésion. De plus, il sera favorisé la création de binômes avec des salariés en fin de carrière ou potentiel congés seniors et des jeunes en alternance.
- Si les prévisions d'adéquation des emplois et des compétences définies dans le présent document, sont atteintes avant le 31 mars 2022, l'entreprise procédera à l'arrêt de la ou les mesure(s) concernée(s). Ceci fera l'objet d'une information à la commission de suivi, aux Délégués Syndicaux Centraux, aux membres du Comité Social et Economique Central et aux membres des Comités Sociaux et Economiques.

Article 2 : Suivi du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Le Comité Social et Economique Central sera informé et consulté tous les semestres lors de la réunion ordinaire du déroulement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences. Les Comités Sociaux et Economiques des établissements recevront une information lors de la réunion mensuelle du CSE. Ces Comités seront également consultés tous les semestres sur le déroulement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, cette consultation aura lieu au cours de la réunion ordinaire suivant celle du Comité Social et Economique Central.

Le suivi portera sur l'ensemble du dispositif. Ce suivi tant au niveau central que local, veillera notamment à ce que les départs ne déséquilibrent pas l'activité d'une entité ou d'un service.
Un bilan de l'activité des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel et du cabinet de reclassement sera également présenté (recherche d'emplois externes, nombre de forums, ateliers CV, reconstitutions de carrière).

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application des mesures durant toute leur durée d'application et sera l'occasion de revenir sur les mobilités internes enregistrées sur la période.

Afin d'être associée au suivi des mesures, les procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique Central sont adressés à la DIRECCTE territorialement compétente.

A l'issue de l'application du présent accord, le bilan sera communiqué à la DIRECCTE dans les formes prévues à l'article L.1237-19-7 du code du travail.

Article 2.1 Composition des commissions de suivi

La commission centrale est composée du Délégué Syndical Central signataire accompagné de deux membres de son organisation syndicale.

Elle sera présidée par le Directeur des Ressources Humaines France de PSA Automobiles ou son représentant.

Les commissions locales sont composées d'un membre par organisation syndicale signataire représentative ou non-représentative sur l'établissement.

Seules les organisations syndicales signataires du présent accord pourront assister à ces commissions tant au niveau central que local.

Elle sera présidée par le Responsable Relations Sociales de l'établissement.

Sur demande de la Direction, les cabinets de reclassement pourront participer aux réunions de suivi.

Article 2.2 Fréquence des réunions

La commission locale se réunira deux fois par an, en juin et novembre.
La commission centrale se réunira annuellement le premier quadrimestre suivant la fin de la période d'application du présent accord.

Article 2.3 Missions

La commission de suivi sera informée de l'avancement de la mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.
Elle veillera à :

- la bonne application des mesures envisagées dans ce projet,
- la qualité de l'accompagnement dans le cadre du reclassement interne,
- la qualité de l'accompagnement dans le cadre des mobilités externes sécurisées,
- la qualité de la prospection des emplois externes.

Elle recevra le bilan des adhésions aux différentes mesures. Elle sera informée du calendrier de déploiement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Chapitre 3 : Diagnostic de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et mobilisation des dispositifs de GEPP existant dans l'Entreprise

Rappel de la méthodologie utilisée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences

Le développement des compétences et des expertises liées aux différents métiers du groupe Stellantis est un enjeu majeur pour la performance de l'entreprise. Pour y répondre, le groupe s'est structuré en filières et métiers.

Une filière est un ensemble de compétences communes à différents métiers et regroupe des métiers participant à une même finalité professionnelle. Elle est transversale aux organisations et est présente dans tous les pays où le groupe est implanté.

Un métier est un ensemble cohérent d'activités propres à une filière, nécessitant la maîtrise de compétences, d'outils et de processus homogènes. Il est composé d'un ensemble cohérent de fonctions en interaction.

La gouvernance par filières permet de travailler de manière efficace sur les catégories de métiers et d'en avoir une vision prospective à partager dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Compétences et dans le cadre des Observatoires locaux :

- les métiers ou fonctions à l'équilibre pour lesquels il y a adéquation entre les compétences et les besoins.

- les métiers ou fonctions « en tension » pour lesquels il existe des opportunités et des postes à pourvoir.

- les métiers ou fonctions « sensibles » correspondent à des métiers ou fonctions dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des besoins et des effectifs à terme.

Il est nécessaire de rappeler que les métiers en tension ou les métiers sensibles sont appréciés globalement au niveau du groupe.

Cette appréciation globale n'exclut pas des disparités entre sites. Un métier peut être qualifié de sensible sur un site et être en équilibre sur un autre.

En cas de changement de qualification d'un métier, les Observatoires des métiers locaux donneront les motivations à l'origine de ce changement.

Article 1 : Conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences de décembre 2020

Les conclusions du dernier Observatoire des Métiers et des Compétences ont fait apparaître la nécessité de poursuivre les démarches d'adéquation des Emplois et des Compétences.

- Les métiers en tension représentent 29% des effectifs, ce niveau est cohérent avec notre politique de protection des compétences stratégiques.

- 56% des effectifs de la Division Automobile occupent des métiers à l'équilibre et 15% sont positionnés sur des métiers sensibles, dans la continuité de la dynamique de retour à l'équilibre. Les métiers «sensibles » correspondent à des métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs et/ou une évolution importante du périmètre de compétences. Cette classification en sensible ne signifie pas que le métier va disparaître, mais que les besoins de l'entreprise vont diminuer dans le temps ou se transformer dans leur contenu.

L'évolution observée depuis le dernier Observatoire des Métiers montre une diminution de la part des métiers sensibles. Il demeure toutefois nécessaire de poursuivre les démarches d'adéquation des emplois et des compétences. Au regard de ces évolutions, il semble nécessaire de recourir à des mesures ciblées plus efficaces pour réaliser l'adéquation recherchée et éviter des effets d'opportunité sur d'autres secteurs de l'Entreprise.

Les parties sont convenues de la nécessité de poursuivre les mesures d'accompagnement des salariés volontaires à un départ de l'Entreprise.

Classification des métiers

Afin de conserver la cohérence du travail des filières, la liste des métiers à l'équilibre, en tension et sensibles est établie en regroupant les différentes filières dans les catégories énumérées ci-après : Support, Conception et Développement, Conception Filières Industrielles, Production et Chaîne logistique, Marketing et vente de produits et services.

Article 2 : Nouvelle approche de sécurisation de l'emploi et des compétences issue de l'accord GEPP : prévention des licenciements économiques

PSA Automobiles s'est fixé deux objectifs majeurs et complémentaires en termes d'emplois et de compétences :

- l'anticipation des transformations par la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), en vue de sécuriser l'emploi et les compétences ;
- l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise pour préparer le renouvellement des générations.

La sécurisation de l'emploi au sein des établissements de PSA Automobiles telle qu'inscrite dans l'accord précité, se traduit en premier lieu par une gestion permanente, solide et individualisée des emplois et des compétences valorisant l'investissement humain et la mobilité professionnelle.
Si les mesures permanentes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont insuffisantes, un Dispositif collectif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) est prévu.
Dans ce cadre, le rôle de l'Observatoire des Métiers et des Compétences est essentiel.

Chapitre 4 : Mesures de ruptures conventionnelles collectives

Article 1 : Catégories professionnelles éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

Conditions d'éligibilité :

Pour être éligible aux mesures du présent chapitre, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- avoir une ancienneté au sein du groupe au moins égale à 2 ans,
- être dans l'incapacité de liquider sa retraite de base de la sécurité sociale à taux plein dans les 12 mois suivant la sortie des effectifs,
- appartenir à une catégorie professionnelle suivie dans le cadre de l'observatoire des métiers et répondre aux principes d'éligibilité définis ci-après,
- sont exclus les cadres supérieurs, les cadres dirigeants, les salariés expatriés, les salariés appartenant à la filière expertise (spécialistes, experts, maitres-experts), les salariés identifiés sur une des compétences stratégiques, les salariés positionnés sur un métier en tension.

Principes d'éligibilité

Les règles d'éligibilité aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sont issues de l'accord relatif à la gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et sont définies sur la base de la classification des métiers issue des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

Les salariés volontaires sont éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat pour les mesures de mobilité externe sécurisée, telles que définies à l'article 3 du présent chapitre, dans les conditions suivantes :

- pour les Opérateurs Polyvalents d'UEP :
  - aux Ouvriers Polyvalents UEP sur les sites en sureffectif d'OPUEP.
  - aux Ouvriers Polyvalents UEP :
    - en situation de handicap reconnu,
    - ayant un problème important d'employabilité, sur la base du double volontariat (validation de la hiérarchie),
    - dans le cadre du principe de substitution.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

- pour les Ouvriers Professionnels, Employés, TAM et Cadres positionnés :
  - sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,

- sur un métier à l'équilibre, par application du principe de substitution,
- aux salariés en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.

Les mesures décrites dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 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 leur projet de création ou de reprise d'entreprise.

Article 2 : Structures d'animation du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences

L'accompagnement du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences est réalisé par une animation organisée par les Espaces de Mobilités et Développement Professionnel (EMDP), implantés sur chaque site de PSA Automobiles. Les EMDP assurent un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

Le Dispositif comprend des mesures de mobilité externe sécurisée. La promotion de mesures de mobilité externe sécurisée ne trouvera une traduction concrète que si PSA 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 Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles.

Structuration du dispositif d'accompagnement : structure centrale

Une structure centrale au sein de la DRH est chargée de l'animation coordonnée des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel des sites.
La structure centrale garantit la cohérence de l'application des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.
Elle apporte un soutien méthodologique aux Espaces de Mobilité et Développement Professionnel. Elle fournit les outils de pilotage qui serviront notamment aux réunions de la commission centrale de suivi et aux réunions des commissions locales de suivi.
La structure centrale permet également de coordonner les différents événements (job datings, présentation d'entreprise, atelier CV…) et de mutualiser les bonnes pratiques.

Les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel

Afin d'assurer la mise en œuvre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, chaque établissement dispose d'un Espace de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP) composé de spécialistes des métiers RH et de salariés ayant exercé un rôle d'encadrement. L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel est assisté par des cabinets de reclassement spécialisés dans l'accompagnement des salariés.
L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel est composé d'un Responsable rendant compte directement au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement de l'avancement du dispositif et, le cas échéant, des éventuelles difficultés rencontrées. Il assure le suivi des dossiers depuis leur phase de constitution jusqu'à leur présentation au Responsable Relations Sociales et Humaines de l'établissement.

Le Responsable de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel est assisté dans l'ensemble de ses missions par des conseillers dédiés aux missions décrites ci-dessous. Ces conseillers seront, pour la plupart, des gestionnaires RH.
Les informations d'ordre privé que les conseillers de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel auront à connaître resteront confidentielles.

Missions de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel a pour objet de favoriser l'élaboration et la réalisation de projets professionnels internes ou externes y compris dans le cadre des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel s'assure que les salariés, en déplacement sur un autre site et notamment dans les filiales du groupe, reçoivent l'ensemble des informations sur les mesures du projet de Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Les principales missions de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sont les suivantes :

- Modalités de présentation et d'examen des candidatures à l'adhésion au DAEC

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel s'attache à donner une information complète aux salariés sur l'ensemble des mesures de mobilité et des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » proposées dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Le premier entretien d'accueil a pour objet de permettre au salarié d'exprimer ses attentes et d'exposer ses contraintes.

Le conseiller de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera ainsi en mesure de procéder au plus tôt à une analyse de la situation professionnelle du salarié afin de lui apporter rapidement l'assistance la plus adaptée.

Les salariés ont accès au sein de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel à des formations collectives et à des entretiens individuels avec les conseillers pour faire le point sur l'avancement de leurs démarches, analyser les difficultés rencontrées, fixer de nouveaux objectifs et ainsi progresser jusqu'à la concrétisation de leur projet.

Les conseillers de l'EMDP s'attacheront également à informer le salarié sur le traitement fiscal et social des sommes versées par PSA Automobiles dans le cadre du Dispositif.

A compter du jour de la signature de la convention de rupture, le salarié bénéficiera d'un délai de réflexion de 15 jours calendaires au cours duquel il pourra se rétracter.

Le salarié informera l'employeur de sa rétractation par courrier avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge.

Dans ce cas, la convention de rupture sera réputée non écrite et le salarié poursuivra son activité dans les conditions antérieures.

- Aide à la mise en œuvre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences :

- réalisation à la demande du salarié ou de l'entreprise des bilans professionnels et bilans de compétences ;
- assistance du salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne ou externe (dossier de candidature, élaboration du CV, formation aux entretiens …) et dans sa concrétisation ;

- aide au salarié dans la construction de son congé de mobilité et de sa transition professionnelle ;

- aide au salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une Validation des Acquis de l'Expérience ou d'une formation qualifiante ;

- assistance du gestionnaire RH dans l'analyse des compétences du salarié au regard des compétences requises sur un emploi interne cible et, le cas échéant, construction des passerelles de formation nécessaires dans le cadre de Top Compétences ;

- accompagnement des salariés dans le cadre de la mobilité géographique ;

- constitution d'un portefeuille d'offres d'emploi internes et externes.

- Recherche de postes en interne et en externe

Avec l'aide des équipes centrales de la DRH et des cabinets de reclassement, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel a pour mission de rechercher et de mettre à la disposition des salariés les offres de mobilité internes et des offres d'emploi externes.

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel peut, en liaison avec les spécialistes RH de l'équipe centrale de DRH, organiser des journées de présentation d'offres d'emploi, avec présence d'entreprises qui recrutent, afin de mettre les salariés en contact direct avec celles-ci.

Dans ce cadre, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel développera également des partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi comme Pôle Emploi, les cabinets de recrutement, les groupements d'employeurs et les agences de travail temporaire afin d'avoir une vision opérationnelle du marché du travail local ou régional. La qualité de l'orientation des salariés vers les opportunités professionnelles les plus porteuses dépendra de la qualité de ce maillage.

Localisation de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera implanté au plus près des salariés afin de leur permettre des prises de contact plus faciles pendant les temps de travail, les temps de pause ou à l'issue de la séance de travail.

Assistance de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel par un cabinet de reclassement

Le rôle de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel est essentiel pour valider la pertinence de tout projet professionnel au regard des compétences du salarié et des opportunités du bassin d'emploi.

Pour ce faire, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel est assisté dans l'ensemble de ses missions, et notamment pour les projets de mobilités externes sécurisées, par des cabinets de reclassement spécialisés dans la gestion collective et individuelle de l'emploi.

Moyens de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel propose un suivi personnalisé à chaque salarié, avec l'appui des moyens logistiques et matériels suivants :

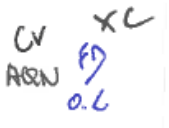
- un local approprié composé de bureaux individuels afin de permettre notamment le bon déroulement des entretiens,
- un espace affecté à la tenue des réunions collectives,
- un lieu d'accueil et de travail auquel les salariés auraient librement accès,
- une documentation,
- des postes informatiques connectés à l'intranet et à internet,
- des équipements de secrétariat et de communication (téléphone, fax, imprimante, etc.).

En complément de ces outils traditionnels, les salariés sont informés des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences grâce à un site internet dédié. Ce site est accessible à partir de tout ordinateur du groupe mais également à partir d'un ordinateur personnel.

Le site internet présente une interface simple permettant au salarié de prendre connaissance des mesures ouvertes dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et en particulier :

- des informations pratiques sur les mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences,
- des offres d'emploi externe actualisées provenant des cabinets de reclassement, de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel, des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle et des entreprises partenaires et à destination de l'ensemble des catégories professionnelles,
- l'actualité des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (forum, job datings …).

Dans son rôle d'information et de communication, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel pourra réaliser des campagnes de communication sur les conditions en vigueur du DAEC. Cette communication pourra se réaliser via un courrier nominatif à destination des personnes éligibles.



Article 3 : Les mesures de mobilité externe sécurisée

Dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pour 2021 - 2022, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité décrites peuvent se porter candidats à des mesures de mobilité externe sécurisée, entraînant la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.
Il s'agit des mesures suivantes :

- le Passeport de Transition Professionnelle,
- le congé de mobilité volontaire,
- la mobilité professionnelle externe vers un autre employeur ou dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise.

Article 3.1 Les mesures issues des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles : le Passeport de Transition professionnelle

Rappel : Rôle des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles

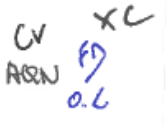
- **Définition**

Les Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles ont pour ambition de bâtir des filières opérationnelles de reconversion pour les salariés des sites de PSA Automobiles.
Elles s'appuient pour cela sur des partenariats forts établis avec des grandes entreprises qui recrutent ou des grands donneurs d'ordre au niveau régional ou national capables de s'engager sur plusieurs années en raison de leurs programmes d'investissement.

Elles matérialisent l'engagement durable du groupe Stellantis dans la sécurisation des parcours à l'extérieur de l'entreprise conformément aux engagements résultant de l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et peuvent s'inscrire dans le cadre d'une transition collective.
Elles engagent tous les acteurs et partenaires des territoires autour des sites de PSA Automobiles dans une dynamique de mobilité inter-entreprises et inter-filières en proposant une reconversion efficace des parcours ciblés sur des emplois.
Elles combinent pour cela des financements internes et externes en les rapprochant au plus près des collaborateurs concernés par une reconversion-action, afin de garantir une utilisation efficace et ciblée des fonds de formation et de reconversion.

- **Les missions des Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transitions Professionnelles (PTMTP)**

La PTMTP permet de partager l'information de manière étendue, précise et la plus complète entre tous les acteurs du développement économique autour des territoires associés aux sites de PSA Automobiles sur les besoins de recrutements externes à moyen et long terme et les besoins en formation associés.
Elle permet une action conjointe et coordonnée des acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long terme sur le territoire (DIRECCTE, régions, associations professionnelles (en tout premier lieu l'UIMM), syndicats professionnels, organismes consulaires et organismes professionnels de recrutement) pour réussir les reconversions des salariés de PSA Automobiles, en particulier les salariés positionnés sur les métiers « sensibles ».



Elle communique auprès des instances territoriales publiques de l'état d'avancement de ses initiatives.

Elle permet la mise en place, sous l'égide du groupe Stellantis, d'un mécanisme opérationnel et pérenne de reconversion qui sécurise les parcours des salariés du groupe. Ce dispositif reconduit dans nos accords depuis quelques années nous a donné une réelle expertise reconnue, nous permettant de participer au projet gouvernemental de reconversion professionnelle mis en place en janvier 2021, appelé « transitions collectives » ou « Transco ».

La PTMTP peut mettre à disposition des entreprises du territoire, pour une durée limitée et notamment dans le cadre de missions, des salariés volontaires du groupe afin de favoriser le développement des entreprises du territoire en participant à un projet structurant pour lequel les salariés du groupe apportent leurs compétences dans le cadre d'une mobilité externe sécurisée.
La PTMTP permet, en relation avec la branche professionnelle (notamment UIMM), de mutualiser les besoins de formation professionnelle des jeunes et d'accompagner notamment l'intégration professionnelle sur le territoire de jeunes alternants issus de la filière automobile.

- **Comment les PTMTP sont-elles organisées ?**

Les PTMTP sont organisées au niveau régional et sont animées par la Direction des Ressources Humaines et de la Transformation du groupe Stellantis en cohérence avec les acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long terme sur le territoire. Elles s'appuient en particulier sur le réseau des Délégations Régionales de l'UIMM.

La mise en place de Plateformes Territoriales de Mobilité et de Transition Professionnelle, outil innovant de sécurisation de l'emploi. Ce dispositif regroupe aujourd'hui dans l'ensemble des régions où PSA Automobiles est implanté, la Bretagne, la Bourgogne Franche-Comté, le Grand-Est, les Hauts de France, l'Île-de-France et la Normandie, les actions destinées à favoriser les reconversions professionnelles et à former les jeunes aux métiers de demain. A titre d'exemple, ce dispositif a d'ores et déjà permis de rapprocher des collaborateurs du groupe dans des secteurs comme le luxe, la chimie, la sécurité, le transport ou la menuiserie.

Le Passeport de Transition Professionnelle (PTP)

- Principes

Tout en donnant au salarié les moyens de réussir son intégration professionnelle au sein d'une entreprise partenaire de la Plateforme Régionale au travers d'un parcours complet de formation, le passeport sécurise son projet professionnel, en lui offrant la possibilité de revenir chez PSA Automobiles, en cas d'échec aux formations ou de rupture de la période probatoire, à l'initiative du nouvel employeur ou à son initiative.

Les salariés pouvant bénéficier d'un Passeport de transition professionnelle sont ceux éligibles aux mesures de mobilités externes sécurisés prévues dans le cadre du dispositif de Ruptures Conventionnelles Collectives.

- Sélection par l'entreprise partenaire

La sélection des candidats est effectuée par l'entreprise partenaire en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

L'entreprise partenaire analyse notamment la capacité du salarié à suivre un parcours de reconversion qui prévoit un minimum de 100 heures de formation. Il aura été établi conjointement avec PSA Automobiles.

Le cursus de formation devra permettre au salarié d'acquérir les compétences de base exigées pour tenir l'emploi proposé.

Au terme du processus de recrutement et dans un délai d'un mois maximum, l'entreprise partenaire informe le candidat du résultat positif ou négatif de son entretien de recrutement.

Modalités du Passeport de Transition Professionnelle

Après validation de sa candidature par le nouvel employeur, matérialisée par une promesse d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, et définition du programme de formation, le salarié bénéficie du passeport de transition professionnelle, pour la durée du cursus de formation, dans la limite de 10 mois, prolongée le cas échéant par une période de mobilité probatoire.

Une convention signée par PSA Automobiles, l'entreprise partenaire et le salarié, fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation. Si un organisme de formation externe est en charge des actions de formation, il sera également signataire de la convention précitée.

Pendant la période de formation, le salarié pourra être amené à suivre un stage pratique chez l'entreprise partenaire.

Pendant cette période, le salarié demeure lié à PSA Automobiles au travers d'un congé de mobilité. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant l'ensemble du congé, par référence à ses horaires contractuels. Par dérogation, le salarié continue d'acquérir des congés payés, qui sont convertis en indemnité de congés payés lors du solde de tout compte, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance PSA Automobiles.

A l'issue de la formation, le salarié bénéficie d'une période de mobilité probatoire correspondant à la période d'essai, sans excéder 6 mois. Cette période ouvre la possibilité au salarié de tester le poste et l'environnement de travail chez le nouvel employeur.

Dans l'hypothèse où le salarié suit un stage pratique dans l'entreprise d'accueil, la durée de celui-ci pourra le cas échéant être déduite de la période d'essai.

Sécurisation de la mesure

La formule du Passeport de Transition Professionnelle est doublement sécurisée. Le salarié réintégrera PSA Automobiles, dans son dernier emploi ou un emploi équivalent :

- si le programme de formation n'est pas suivi jusqu'à son terme, ou si le salarié n'obtient pas son diplôme ou sa certification,
- en cas d'échec de la période de mobilité probatoire, constaté par l'entreprise partenaire ou le salarié lui-même.

Rupture du contrat de travail PSA Automobiles

Dans le cadre de la transition professionnelle, le salarié signera avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail qui prendra effet à la fin de la période de congé de mobilité. Pendant la période probatoire, correspondant à la période d'essai au sein de l'entreprise partenaire, le contrat de travail avec PSA Automobiles est suspendu.

La convention de rupture du contrat de travail établie lors de l'entrée dans la mesure ne prend effet qu'à l'issue de cette période probatoire si celle-ci est concluante.

- Modalités financières du départ

Les sommes versées au moment de la rupture du contrat de travail seront identiques à celles applicables dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences en cas de mesure de mobilité externe auprès d'un autre employeur.

Article 3.2 Le congé de mobilité

- Principes

Le congé de mobilité est prévu aux articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail.

Le congé de mobilité est destiné à permettre aux salariés volontaires de s'inscrire dans un cursus de formation, permettant de disposer du temps et de l'accompagnement nécessaire pour mûrir leur projet professionnel.

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement à la concrétisation des actions de formations (transition professionnelle) ou à la mise en œuvre de son projet professionnel.

Le salarié devra faire acte de candidature avant la fin de la période d'ouverture du dispositif et obtenir la validation de son dossier par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel selon des modalités identiques aux salariés volontaires à une mobilité externe sécurisée prévues dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

Si le projet impose 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 du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7 500 euros hors taxes. Cette limite est portée à 10 500 euros hors taxes dans le cadre d'une formation inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Pour rappel, les frais de déplacement de la formation qui se déroule en dehors des périodes du congé de mobilité ne sont pas pris en charge par PSA.

- Modalités d'accompagnement financières pendant la durée du congé de mobilité

Le congé de mobilité correspond à la durée du préavis conventionnel qui aurait été appliqué en cas de licenciement, auquel s'ajoute une durée supplémentaire de façon à atteindre une durée totale de dix mois.

Il sera indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis conventionnel qui aurait été appliqué en cas de licenciement et à 65 % au-delà. A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail est rompu.

Le salarié aura la possibilité pendant son congé de mobilité de reprendre une activité professionnelle au travers d'un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 mois, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-18-1 du Code du travail. Pendant la période de travail en contrat à durée déterminée le congé de mobilité est suspendu, et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.
Le congé de mobilité pourra être rompu de manière anticipée en cas de reprise d'une activité salariée en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée pour une durée minimum de 6 mois ou de création / reprise d'une entreprise. Dans cette hypothèse, le salarié perçoit la moitié des indemnités restant à percevoir s'il avait été au terme du dispositif.

Article 3.3 Le départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe

Les salariés éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pourront demander à bénéficier de cette mesure sous réserve de disposer d'un projet professionnel matérialisé par :

- un nouveau contrat de travail (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ou une lettre d'engagement (précisant l'emploi, la qualification, la nature du contrat, la date d'embauche et la rémunération),
- un dossier de création ou de reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'autoentrepreneur.

Le salarié devra faire acte de candidature avant la fin de la période d'ouverture du dispositif et obtenir la validation de son dossier par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel.

Articulation du nouveau projet professionnel avec le contrat PSA (autre emploi ou création/reprise d'entreprise, hors PTP)

Le contrat de travail du salarié prendra fin d'un commun accord, à l'issue de la période correspondant au préavis conventionnel qui aurait été appliqué en cas de licenciement. Le salarié pourra bénéficier, à sa demande, d'une dispense totale ou partielle pendant cette période afin de pouvoir mettre en œuvre son projet dans les plus brefs délais.

Dans le cas d'un projet professionnel vers un autre employeur, le salarié pourra, avant la prise d'effet de la convention de rupture, bénéficier à sa demande d'une période de mobilité probatoire correspondant à la durée de la période d'essai chez son nouvel employeur (cette dernière pouvant être renouvelée une fois) ou d'une période de mobilité volontaire sécurisée d'une durée maximale de 6 mois. Au terme de cette période et en cas d'échec, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi de même nature au sein de PSA Automobiles.

Article 3.4 Modalités financières du départ

Modalités financières communes à toutes les mesures externes

Les sommes suivantes seront versées au moment de la rupture du contrat de travail :

- les éléments du solde de tout compte calculés au prorata du temps de travail (salaire, congés, etc.),

- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007.
- pour une entrée dans la mesure au plus tard le 31 août 2021, une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 4 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur),
- pour une entrée dans la mesure après le 31 août 2021, une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 2 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur),
- une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA Automobiles, si le salarié est participant à l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution.

Prise en charge d'un différentiel de rémunération (hors création et reprise d'entreprise)

L'objectif est de garantir la prise en charge d'un différentiel de rémunération au salarié reclassé à l'extérieur du groupe Stellantis pendant une durée déterminée, à compter de la sortie des effectifs.

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

De manière générale, le différentiel de rémunération pourra être versé pour un ou plusieurs contrats de travail avec le même employeur, ou un employeur distinct, pendant la période d'application de la mesure.

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 sur la base des bulletins de paie communiqués par le salarié, sous réserve d'un plafond fixé à 500 euros bruts par mois, pendant 12 mois suivant l'embauche chez le nouvel employeur puis à 300 euros bruts par mois pendant les 6 mois suivants.

Aide complémentaire à la création et à la reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'autoentreprise

En cas de création ou de reprise d'entreprise, le salarié pourra prétendre à une indemnité supplémentaire individuelle de 8 000€.

Cette indemnité sera versée sur présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF).

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

Ainsi, pour un projet professionnel pour création d'entreprise et dans le cadre d'un congé de mobilité débouchant sur un projet de création d'entreprise, le salarié pourra bénéficier du tarif VCG pour acquérir un véhicule neuf ou acquérir un véhicule d'occasion VP à des conditions particulières.

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail.

❖ Retraite supplémentaire 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, 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 au 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'Epargne Entreprise.

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.

❖ Complémentaire santé et régime de prévoyance

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par PSA Automobiles. A ce titre, il bénéficiera du maintien du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de PSA Automobiles. Seront prélevées sur l'allocation du congé de mobilité les cotisations, employeur et salarié, au régime de complémentaire santé. Le bénéfice de la prévoyance est acquis sans cotisation.

❖ Aide à la Formation (hors projet professionnel pour autre emploi)

Si le projet impose 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 du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7.500€ hors taxes, portée à 10.500€ hors taxes pour le financement de formations inscrites au RNCP.

Chapitre 5 : Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Article 1 : Conditions d'éligibilité

Pour être éligible aux mesures du présent chapitre, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- être salarié en contrat à durée indéterminée,
- avoir une ancienneté au sein du groupe au moins égale à 1 an,
- appartenir à une catégorie professionnelle suivie dans le cadre de l'observatoire des métiers et répondre aux principes d'éligibilité définis ci-après,
- pouvoir liquider la retraite de base de la sécurité sociale à taux plein à l'issue du congé senior,
- sont exclus les cadres supérieurs, les cadres dirigeants, les salariés expatriés, les salariés appartenant à la filière expertise (spécialistes, experts, maitres-experts), les salariés identifiés sur une des compétences stratégiques, les salariés positionnés sur un métier en tension,
- les salariés positionnés sur un métier en tension sont en principe exclus. Par exception, la direction pourra ouvrir ces mesures aux salariés en tension d'une direction pour une période de 3 mois qui pourra le cas échéant être renouvelée. Les organisations syndicales signataires seront informées de la date d'ouverture, des métiers, des sites et directions concernés ; de la même manière en cas d'arrêt anticipé de la mesure, les organisations syndicales signataires seront informées 8 jours avant. L'information sera communiquée aux personnes éligibles par la Direction concernée. Pour assurer le partage des compétences et la transmission des savoirs, l'entrée effective dans le congé senior des salariés en tension respectera un délai d'au moins 2 mois entre l'adhésion et le début du congé.

Par ailleurs, sont éligibles aux mesures du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés âgés :

- les Ouvriers Polyvalents d'UEP :
  - sur les sites en sureffectif d'OP d'UEP, à tous les Ouvriers Polyvalents d'UEP.
  - sur les autres sites (pas de sureffectif d'OP d'UEP), aux Ouvriers Polyvalents UEP qui sont :
    - en situation de handicap reconnu,
    - ayant un problème important d'employabilité, sur la base du double volontariat (validation de la hiérarchie),
    - dans le cadre du principe de substitution.

La notion de problème important d'employabilité s'apprécie sur la base des restrictions médicales imposées par le médecin du travail et les conséquences de ces dernières sur la capacité du salarié à occuper son poste de travail.

- les Ouvriers Professionnels, Employés, TAM et Cadres positionnés :
  - sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
  - sur un métier à l'équilibre, par application du principe de substitution,
  - aux salariés en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.

Les salariés travaillant déjà à temps partiel pour convenances personnelles, en reprise thérapeutique ou en invalidité 1ère catégorie peuvent bénéficier, suivant la classification de leur métier, des mesures décrites ci-dessous.

Article 2 : Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »

Les congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » détaillés ci-dessous concernent tous les sites de PSA Automobiles.

Pour assurer le bon fonctionnement du service ou de l'atelier, et le cas échéant, faciliter les relais en termes de compétences et de tutorat, l'entrée effective dans le congé de maintien dans l'emploi des salariés âgés peut être différée, pour permettre un étalement des départs, s'ils sont réalisés sur une même période.

Le congé de maintien dans l'emploi se traduit par une dispense totale d'activité professionnelle, dès le premier jour d'entrée dans la mesure, quelle que soit l'activité principale de l'établissement (industrielle, tertiaire ou R&D).

Durée du congé et garantie de ressources :

- Pour les ouvriers, employés et TAM, pour une période comprise entre 1 mois et 36 mois au maximum, le salarié perçoit une garantie de ressources égale à 70% de la rémunération moyenne mensuelle déterminée ci-après.
- Pour les cadres, pour une période comprise entre 1 mois et 24 mois au maximum, le salarié perçoit une garantie de ressources égale à 70% de la rémunération moyenne mensuelle déterminée ci-après.

PSA Automobiles garantit un plancher de ressources fixé à 1 800€ bruts en moyenne sur 12 mois (sauf en cas d'option du salarié de souscrire à un allongement exceptionnel de la durée du congé), pour un salaire brut de référence temps plein établi sur 12 mois avant le départ en congé.

Pour un salarié travaillant à temps partiel avant l'entrée dans la mesure, une valeur « plancher » forfaitaire et proratisé est appliquée. Elle est fixée à 1 450€ brut par mois.

Allongement exceptionnel de la durée du congé :

Avant l'entrée dans la mesure, le salarié peut décider d'augmenter la durée de son congé dans la limite de 6 mois. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle telle que calculée ci-dessus est réduite à due proportion, à coûts constants pour l'employeur.

Pendant la dispense d'activité, le salarié a la possibilité de compléter cette garantie de ressources par la monétisation des droits issus de ses compteurs individuels, sans excéder 100% de la garantie et sous la forme d'un lissage, sur tout ou partie du congé. La décision du salarié doit être prise avant le départ en congé.

Le salarié doit apporter la preuve qu'il peut justifier de la liquidation d'une pension de retraite à taux plein à l'issue du congé.

La sortie de la mesure se fait dans le cadre d'un départ volontaire en retraite (versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite).

L'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité précédant l'entrée dans la mesure. Elle sera assujettie à cotisations sociales dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Si de nouveaux textes relatifs au calendrier des retraites induisent un décalage entre la date prévisible de départ en retraite et la durée d'adhésion maximale aux mesures précitées, les signataires conviennent de se rencontrer pour examiner d'éventuels ajustements.

Pour ces salariés éligibles à un départ à la retraite pendant la période d'application du présent accord, le solde sera établi, lors de la rupture du contrat de travail, en effaçant l'intégralité des heures négatives. Cette mesure est applicable à toutes les catégories socio-professionnelles.

❖ *Aménagements spécifiques des mesures du dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »*

Pour les salariés de l'établissement de Saint Ouen toujours présents sur ce site au 31 mars 2021 et n'ayant pas fait l'objet des autres mesures de reclassement ou mobilité en vigueur en 2020, le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » sera exceptionnellement prolongé jusqu'au 31 mars 2022 avec ses mêmes aménagements.

❖ *Accompagnement des congés de maintien dans l'emploi des salariés « âgés »*

L'attractivité de ces mesures permettant le maintien dans l'emploi des salariés « âgés » est maintenue par des dispositifs d'accompagnement financiers.

- Majoration de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite

En sortie de dispositif, les salariés feront liquider une pension de retraite de base à taux plein. Ils bénéficieront du versement de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite, majorée de 20 %.

Le montant de l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite incluant la majoration ne pourra pas être inférieur à un mois du salaire de référence brut.

- Prise en charge des cotisations salariales aux régimes vieillesse

PSA Automobiles prendra en charge l'écart de cotisations salariales et patronales entre un salaire reconstitué à temps plein (salaire de gestion) et le salaire effectivement perçu.

Sont concernés :

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

- **Aide au rachat de trimestres de retraite**

Le salarié peut décider de racheter des trimestres manquants de retraite en vue de son départ en retraite.

Dans ce cas, une aide sera versée au salarié à hauteur de 1000 € par trimestre dans la limite de 4 trimestres, sur présentation des justificatifs du rachat des trimestres.

Par ailleurs, les droits RTT issus des compteurs individuels pourront être monétisés, y compris dans le cadre d'un départ direct à la retraite.

- **Aide de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel et du cabinet de reclassement**

Pour les salariés désireux d'avoir une activité professionnelle pendant leur congé senior, le cabinet de reclassement pourra réaliser une prestation de conseil à la recherche d'activité.

Afin de bénéficier de cette aide, un courrier personnalisé sera adressé aux potentiels bénéficiaires pour leur communiquer les éléments utiles à leur bonne information.

❖ *Temps partiel de fin de carrière*

Les salariés qui bénéficient du dispositif de maintien dans l'emploi peuvent choisir au moment de l'entrée dans la mesure d'opter une période transitoire de travail à temps partiel à 80%. Cette période, d'une durée de 3 mois au maximum, s'impute sur la durée du congé senior prévue par l'avenant au contrat.

La rémunération sera calculée au prorata du temps de travail.

L'entreprise prendra à sa charge le maintien des cotisations d'assurance vieillesse, des régimes ARRCO et AGIRC et du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (retraite supplémentaire) sur la partie du salaire reconstituée à temps plein. La prise en charge concernera la part des cotisations employeur et salarié.

A l'issue de cette période, l'Indemnité de Départ Volontaire en Retraite versée sera calculée sur la base de la rémunération perçue au titre des 12 derniers mois d'activité à temps plein.

Les modalités du temps partiel seront définies dans l'avenant au contrat de travail.

Chapitre 6 : Le congé de Longue Durée

Article 1 : Principes

L'entreprise entend favoriser, par un dispositif d'aides, les congés de longue durée. Ces congés constituent un levier d'ajustement des emplois et des compétences, ainsi qu'une alternative à l'activité partielle, pendant une période de transformations industrielles et de redressement du groupe. Ils permettent également de sécuriser les salariés dans leur emploi.

Pendant toute la durée du congé établie sur une base forfaitaire de 24 mois, le contrat de travail du salarié est suspendu. Ce dernier reste inscrit aux effectifs de PSA Automobiles.

Le cas échéant, le salarié informe son gestionnaire de carrière de l'exercice d'une activité professionnelle externe.

Pendant la période de congé, le salarié doit respecter son obligation de loyauté à l'égard de l'Entreprise.

A l'issue du congé, le salarié réintègrera son emploi ou un emploi équivalent au sein de PSA Automobiles et dans son établissement d'origine.

Le congé de longue durée pourra être rompu de manière anticipée, c'est-à-dire avant l'échéance des 24 mois, dans la seule hypothèse de l'adhésion du salarié à une mesure de mobilité externe sécurisée, voire à un congé senior, sous réserve de l'ouverture d'un dispositif validé par l'administration.

Le congé de longue durée est formalisé par voie d'avenant au contrat de travail.

Article 2 : Eligibilité

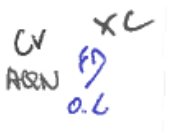
Les règles d'éligibilité à ce congé sont identiques à celles applicables aux mesures de mobilité sécurisées externes.

Article 3 : Mesures d'accompagnement

Le salarié bénéficie d'un maintien de son ancienneté et des avantages liés pendant toute la période du congé de longue durée. Il n'acquerra pas de congés payés légaux, ni de congés d'ancienneté.

Il continue également à bénéficier des garanties collectives de l'Entreprise, soit la complémentaire santé (cotisations prélevées sur la base d'un salaire fictivement reconstitué à 100%) et la prévoyance.

Le congé de longue durée est rémunéré 600 euros bruts par mois et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie. Si pendant la période du congé, le salarié travaille pour le compte d'un autre employeur, le versement de la rémunération n'est pas suspendu. Une prime d'incitation correspondant à 3 mois du salaire brut de référence sera également versée au salarié. Cette prime sera soumise aux cotisations légales en vigueur ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Le versement s'effectuera au moment du départ effectif en congé.



Le salarié interrompant de manière anticipée son congé longue durée comme évoqué ci-dessus, devra rembourser au prorata temporis de la durée restante à échoir cette prime d'incitation.

Le salarié cotise aux régimes de retraite générale et complémentaire sur la base de la rémunération versée. Cette rémunération permet de valider des trimestres d'assurance au régime général, par application de l'article R 351-9 du code de la sécurité sociale.

En cas d'adhésion à une mesure externe sécurisée, au cours du congé de longue durée, le montant de ladite prime sera déduit des indemnités de rupture. En revanche, le salarié bénéficiera des autres aides financières attachées à la mesure choisie.

Un salarié qui a déjà bénéficié d'un congé de longue durée ou d'un congé sabbatique au cours des 3 années précédentes, n'aura pas accès à cette mesure.

Chapitre 7 : Dispositions finales

Article 1 : Durée

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa validation par les services compétents de la DIRECCTE.

Cet accord est applicable jusqu'au 31 mars 2022. A l'issue de la période d'application visée, le présent accord ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

Article 2 : Dénonciation ou révision

Le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation sera alors notifiée, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par voie d'avenant conclu à l'unanimité de ses parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion au cas où sa mise en œuvre n'apparaîtrait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Les parties s'entendent sur le fait que le présent accord est composé de titres différents et que chacun d'entre eux est divisible, elles pourront ainsi dénoncer ou réviser une partie de cet accord sans que cela ne le rende inapplicable ou invalide.

Article 3 : Règlement des litiges

Les contestations ou interprétations pouvant naître de l'application du présent accord et, d'une manière générale, de tous les problèmes relatifs aux accords d'entreprises sus visés, seront réglées selon les procédures ci-après définies.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent de mettre en œuvre une procédure de recours amiable. A défaut de conciliation, les parties auront la possibilité de saisir la juridiction compétente dans le ressort du siège social de PSA Automobiles.

Article 4 : Dépôt

PSA Automobiles procèdera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et règlementaires. Le texte de l'accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy.

ACCORD PSA AUTOMOBILES S.A. POUR L'ANNEE 2021 - 2022 PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES DE RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES SA

Xavier CHEREAU
Directeur Ressources Humaines et Transformation

Pour les Organisations Syndicales

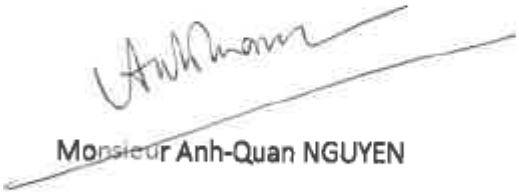
CFDT

Madame Christine VIRASSAMY

CGT

Monsieur Jean-Pierre MERCIER

CFE-CGC



Monsieur Anh-Quan NGUYEN

FO

Monsieur Olivier LEFEBVRE

CFTC

Monsieur Franck DON

Fait à Poissy, le 10 mars 2021

Annexe 1 - Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007 modifié

Les années effectuées après 65 ans ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

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

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,48
2	0,73
3	0,98
4	1,23
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

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

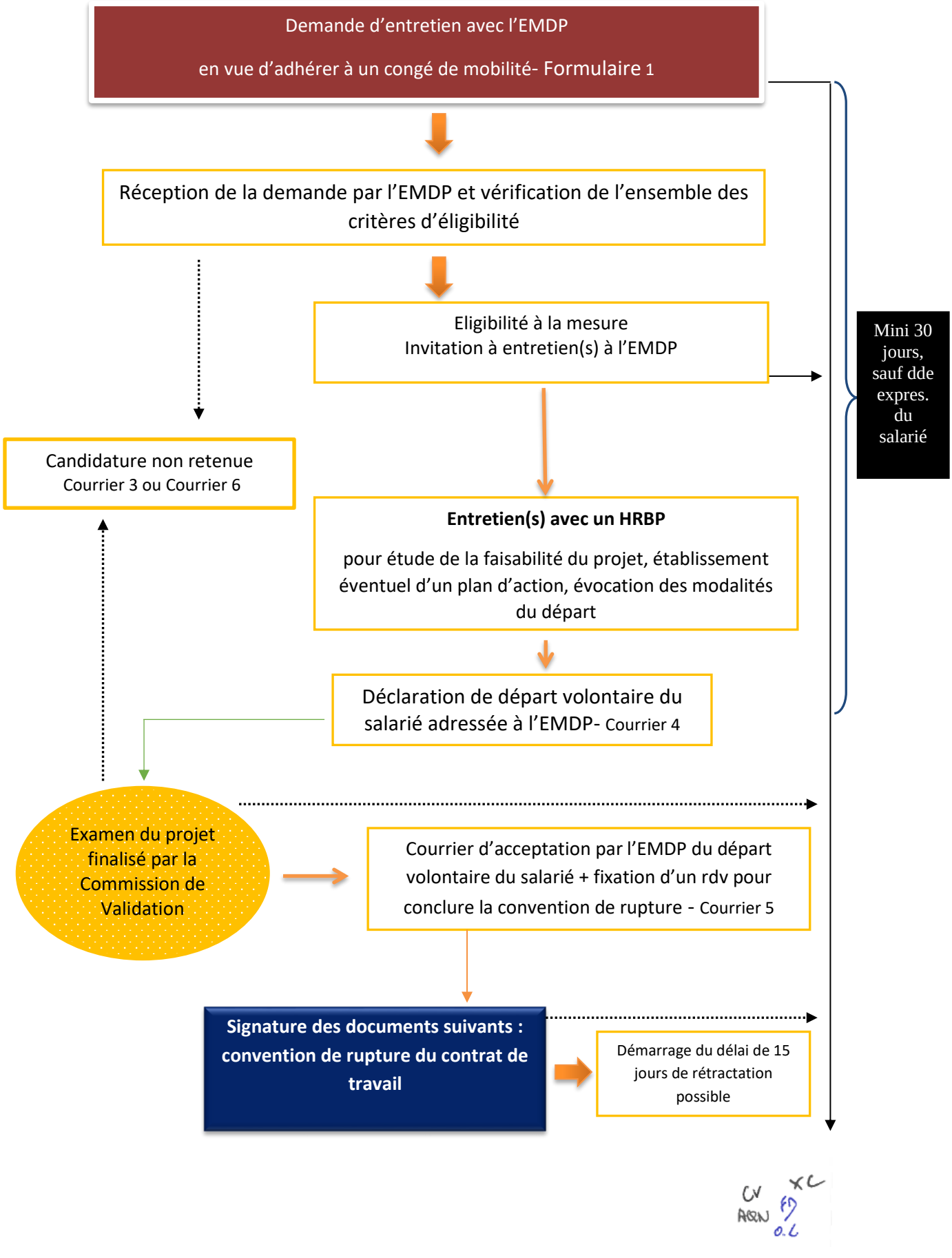
L'indemnité versée dans le cadre des mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

CADRES (hors majorations en fonction de l'âge)

Ancienneté (années)	Mois de salaire
1	0,48
2	0,73
3	0,98
4	1,23
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 en fonction de l'âge issus de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie sont également applicables.
L'indemnité versée dans le cadre des mesures d'accompagnement des mobilités externes sécurisées ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement

Annexe 2 - Logigramme de demande d'adhésion



Annexe 3 - Convention de rupture du contrat de travail

Convention de rupture du contrat de travail dans le cadre d'un congé de mobilité

Entre les soussignés :

La Société PSA AUTOMOBILES S.A., Société Anonyme au capital de 300.176.800 € dont le siège social est 2-10 Boulevard de l'Europe, 78300 Poissy, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 542 065 479, ayant un établissement situé … *(adresse)* représenté par M.....

Dénommée «PSA Automobiles»
d'une part,
Et

M…, demeurant ..... né(e) le ..... à ..... n° de Sécurité Sociale … de nationalité … Nature du titre : … n° …

Dénommé « le salarié » d'autre part,

Il est rappelé que :

PSA Automobiles S.A a conclu avec les Organisations syndicales des accords portant sur la mise en œuvre de mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le dispositif d'adéquation des emplois et des compétences de PSA automobiles pour 2020-2021 signé le X/X/X. Par décision reçue le X/X/X, la DIRECCTE a validé ce dispositif.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le salarié a été engagé par la Société PSA Automobiles par un contrat de travail en date du … en qualité de … (emploi) dans l'unité / service … de l'établissement de … au coefficient hiérarchique … niveau… échelon …/ position …

Depuis lors, il a effectué sa carrière au sein de la Société PSA Automobiles.

Le salarié est actuellement occupé en qualité de … au coefficient hiérarchique … niveau … échelon …/ position …

Article 1 - Adhésion

Le salarié a demandé à être informé des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences. Il a été reçu à plusieurs reprises par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel les … et … Au cours de ces entretiens, il a été informé des conditions d'adhésion, des aides financières et des documents préalables à remettre à l'entreprise pour pouvoir concrétiser son projet professionnel dans le cadre de son projet de congé de mobilité, le salarié ayant exprimé son intérêt pour cette mesure.

Le salarié a été informé de son droit de rétractation dans les 15 jours calendaires à compter de la signature de la présente convention de rupture, soit le X/X/X au plus tard, par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge.

Article 2 – Condition d'adhésion

Le salarié reconnait que le bénéfice des mesures d'accompagnement prévues par le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, en cas de congé de mobilité est subordonné à la réalité et la mise en œuvre effective de son projet.

Ces engagements constituent une condition substantielle de la rupture d'un commun accord du contrat de travail et du bénéfice des mesures d'accompagnement prévues.

Le salarié conserve la possibilité de s'inscrire à Pôle Emploi pour bénéficier du statut de créateur d'entreprise et obtenir l'ACCRE (Aide au Chômeur Créant ou Reprenant une Entreprise). Le versement de l'ACCRE est différé dans le temps conformément aux textes en vigueur.

Article 3 – Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité intègre la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de façon à atteindre une durée de 10 mois.

Article 4 - Rupture du contrat de travail

Il est convenu entre la société PSA Automobiles et le salarié que le congé de mobilité débute le …

La prise d'effet effective de la rupture du contrat de travail interviendra à l'issue du congé de mobilité, soit le ...

A cette date, le contrat de travail du salarié, ainsi que les avenants éventuels s'y rattachant, seront rompus dans le cadre d'un congé de mobilité.

Article 5 – Rupture anticipée du congé de mobilité

Le salarié s'engage à remplir les obligations inhérentes au congé de mobilité, c'est-à-dire à réaliser les actions de formation prévues et/ou à se rendre aux convocations de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel.

Le salarié est pleinement informé que le non-respect de ces obligations pourra entraîner la rupture anticipée du congé de mobilité, après mise en demeure.

Le salarié aura la possibilité pendant son congé de mobilité de reprendre une activité professionnelle au travers d'un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 mois, conformément aux dispositions de l'article L1237-18-1 du Code du travail.

Pendant la période de travail en contrat à durée déterminée le congé de mobilité est suspendu, et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

Le congé de mobilité sera également rompu de manière anticipé en cas de reprise d'une activité salariée en contrat à durée indéterminée ou de création / reprise d'une entreprise.

Le salarié s'engage également à informer l'entreprise en cas de reprise du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, et ce dans les meilleurs délais.

Compte tenu des délais de traitement de la réalisation du solde de tout compte, il est demandé au salarié souhaitant bénéficier de cette faculté de suspension en fin de congé de mobilité d'avertir l'EMDP de son souhait au moins 30 jours avant la date de fin de son congé de mobilité. Dans cette hypothèse, le versement des indemnités de fin de contrat sera suspendu dans l'attente de la transmission des justificatifs. En cas de non-respect de ce délai, sa demande de suspension ne pourra être prise en compte et son contrat sera rompu à la date prévue.

Article 6 – Indemnités de rupture et documents de fin de contrat

A la date de fin du contrat de travail, le salarié recevra l'ensemble des éléments qui lui sont dus, soit :

les éléments du solde du contrat de travail calculés au prorata temporis (salaire, congés),

une indemnité de départ volontaire correspondant à l'indemnité de licenciement issue de l'accord du X/X/X mentionné précédemment,

une indemnité d'incitation complémentaire *option de 4 mois pour une entrée dans la mesure au plus tard le 31 août 2021 ; de 2 mois pour une entrée dans la mesure après le 31 août 2021,*

option, dans l'hypothèse où le salarié rompt de manière anticipée son congé de mobilité au profit d'une activité salariée en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée pour une durée minimum de 6 mois ou de création / reprise d'une entreprise, la moitié des indemnités restant à percevoir s'il avait été au terme du dispositif,

option pour les participants à l'Institution de retraite des Ingénieurs et Cadres : une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits au bénéfice des allocations prévues au règlement de l'Institution de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres.

un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi ainsi que le reçu pour solde de tout compte conformément à la réglementation.

Article 7 – Statut du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la période équivalente au préavis

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

Au-delà de la période équivalente au préavis

Le salarié conserve la qualité d'assuré social et le maintien du bénéfice des prestations du régime d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès.

Les trimestres de retraite du régime général seront validés mais non cotisés,

Le salarié ne cotise ni à l'AGIRC, ni à l'ARRCO, ni au dispositif de retraite PSA à cotisations définies. Il n'y aura donc pas d'acquisition de point.

Il n'y a pas d'acquisition de droit à congés payés, ni RTT.

Article 8 – Indemnisation du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la période équivalente au préavis, le salarié percevra sa rémunération normale (hors indemnités) soumise à l'ensemble des cotisations de Sécurité Sociale, à la CSG et à la CRDS.

Pendant la période excédant la durée du préavis, le salarié percevra une allocation de

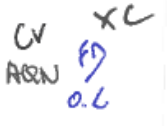
65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Cette allocation est exonérée de cotisations de Sécurité Sociale. Elle est soumise à la CSG et à la CRDS.

Le salarié recevra mensuellement un bulletin de paie précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation de mobilité.

Article 9 – Indemnité complémentaire en cas de création/reprise d'entreprise

Le salarié pourra acquérir pour les besoins de son entreprise un véhicule d'occasion VP à des conditions particulières. Cette demande d'achat sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail.

Une indemnité complémentaire individuelle de création ou reprise d'entreprise, dont le montant est fixé à 8.000 euros, sera versée après présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF).



Pour bénéficier de cette aide, le salarié doit notifier la création d'entreprise auprès de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail.

Article 10 – Différentiel de rémunération

Il est convenu que le salarié pourra bénéficier de la prise en charge d'un différentiel de rémunération s'il accepte de se reclasser chez un employeur proposant une rémunération inférieure à celle qu'il percevait chez PSA Automobiles.

Le salarié devra, pour bénéficier de cette prise en charge, s'être reclassé chez un nouvel employeur dans les 12 mois suivant la sortie des effectifs.

Pour bénéficier du différentiel de rémunération, il devra adresser à l'EMDP, dans le mois suivant chaque période de 6 mois échus, ses bulletins de salaire justifiant une perte de ressource. Le différentiel de rémunération versé est plafonné à 500 euros bruts (hors prélèvement CSG et CRDS) pendant 12 mois, puis 300 euros bruts (hors prélèvement CSG et CRDS) pendant les 6 mois suivant. Cela au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, chez le même ou différents employeurs se succédant sur cette période.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités complémentaires en cas de création/reprise d'entreprise prévue à l'article 9.

Article 11- Formation

Option si un cursus de formation a été établi en lien avec l'EMDP et le cabinet externe

Dans le cadre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences et pour les besoins de son projet, le salarié bénéficie de la prise en charge par PSA Automobiles de … heures de formation, pour un total de … euros.

L'engagement prévisionnel de formation figure en annexe de la convention.

Le salarié autorise l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel à communiquer aux organismes de formation ses coordonnées personnelles.

Article 12 – Réduction tarifaire Vente Collaborateur Groupe (VCG)

Les réductions tarifaires des Ventes aux Collaborateurs Groupe sont maintenues pendant une durée de 5 ans à compter de la rupture du contrat de travail.

Il lui est remis à cet effet l'attestation permettant le maintien de l'avantage VCG pendant le délai indiqué.

Si le salarié est amené à liquider un avantage à la retraite dans un délai de cinq ans suivant la rupture de son contrat de travail, il bénéficiera de l'avantage VCG à vie.

Article 13 – Prévoyance et complémentaire santé

Le bénéfice des couvertures « prévoyance incapacité, invalidité, décès » et « garantie complémentaire de remboursement des frais de santé » peut être conservé à titre gratuit, pendant une durée déterminée, dans les conditions définies par l'article L 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 14 – Restitution des biens professionnels

Il est rappelé que le salarié procédera à la restitution de l'ensemble des biens et accessoires professionnels (il s'agit notamment des téléphones, ordinateurs, véhicules professionnels) avant l'entrée dans la mesure et au plus tard lors de son dernier jour effectivement travaillé pour l'entreprise.

Les modalités pratiques de cette restitution seront précisées ultérieurement.

Article 15 – Dispositions finales

Le salarié reconnait avoir reçu les informations nécessaires à sa décision d'adhérer à une mesure de départ volontaire de l'entreprise dans le cadre de son projet.

Il reconnait avoir reçu les informations relatives à l'indemnisation de la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres, à l'épargne salariale, au traitement de la retraite supplémentaire PSA à cotisations définies et aux dispositifs de prévoyance et de complémentaire santé.

Conformément à l'article L.1471-1 du Code du travail, toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de celui-ci.

Fait le ……

En double exemplaire dont un remis au salarié.

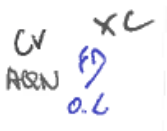
Pour l'entreprise

Le salarié

« lu et bon pour accord »

……

……



Annexe 4 – Estimations prévisionnelles du nombre de ruptures conventionnelles collectives

Mesure Externe	Total général
BESSONCOURT	20
CAEN	8
CARRIERES S POISSY	50
CHARLEVILLE	6
DOUVRIN	30
HORDAIN	9
MULHOUSE	64
POISSY CENTRE D'EXPERTISE	304
POISSY SITE IND	78
PSA MOTORSPORT	5
RENNES	38
SEPT-FONS	3
SOCHAUX	261
TREMERY/METZ	45
VALENCIENNES	48
VELIZY/LA FERTE VIDAME	301
VESOUL	30
Total général	**1300**