

# **ACCORD SUR LA GESTION DE LA PHASE TRANSITOIRE DU PROJET DE REORGANISATION DES ACTIVITES INDUSTRIELLES ET DE REDUCTION DES EFFECTIFS DE LA SOCIETE PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES**

## **PREAMBULE**

La Direction de Peugeot Citroën Automobiles a présenté au Comité Central d'Entreprise, le 25 juillet 2012, un projet de réorganisation des activités industrielles et de réduction des effectifs de la Société.

Pour mettre à profit la période de réalisation de l'expertise comptable, les Organisations Syndicales et la Direction ont poursuivi leurs réflexions sur les projets de réorganisation dans le cadre d'un Groupe de Concertation.

Lors du CCE extraordinaire du 25 octobre 2012 et compte tenu des premiers éléments du rapport de l'expert désigné par le Comité Central d'Entreprise relatif à l'analyse de la situation financière de l'Entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales ont convenu, d'engager un processus de négociation sur les projets de Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) et de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) présentés au Comité Central d'Entreprise du 25 juillet 2012.

Il est apparu, lors de la première réunion de négociation du 7 novembre 2012, la nécessité d'engager des discussions sur deux types d'accords :

- Un accord à effet immédiat (sans attendre la fin des procédures de consultation des représentants du personnel sur les projets de réorganisation en cours) sur la gestion de la phase transitoire se déroulant jusqu'au terme des procédures d'information-consultation du Comité Central d'Entreprise, pour permettre aux salariés de réaliser un projet professionnel ou personnel. C'est l'objet du présent accord.
  
- Un accord sur les dispositifs d'accompagnement visant à compléter les dispositions des projets de PREC et de PSE présentés au CCE extraordinaire du 25 juillet 2012. C'est l'objet d'un projet d'accord distinct.

## **Chapitre I - Les conditions d'ouverture des mesures d'aménagement**

### **Article 1 - Définition de la phase transitoire**

La phase transitoire se définit comme la période ouverte depuis le 25 juillet 2012, date de la première réunion du Comité Central d'Entreprise portant sur le projet de réorganisation des activités industrielles et de réduction des effectifs de la Société Peugeot Citroën Automobiles et courant jusqu'à la fin des procédures d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise, marquée par l'avis rendu par ledit Comité.

### **Article 2 - Mesures de mobilité externe exclues pendant la phase transitoire**

Les projets de PREC et de PSE intègrent des dispositifs de rupture du contrat de travail dans le cadre de :

- la réalisation d'un projet professionnel vers un autre employeur,
- la réalisation d'un projet de création d'entreprise,
- la réalisation d'un projet personnel pour suivre son conjoint faisant l'objet d'une mutation professionnelle,
- la réalisation d'un projet professionnel dans le cadre d'un congé de reclassement,
- un départ volontaire en retraite à taux plein.

Dans le cadre du présent accord, il n'est pas envisagé d'anticiper des mesures de mobilité externe avec rupture du contrat de travail dans la phase transitoire.

### **Article 3 - Mesures d'aménagement possibles pendant la phase transitoire : le congé sabbatique**

#### **3.1 - Définition**

Le congé sabbatique est une mesure de suspension du contrat de travail sollicitée à l'initiative du salarié dans le cadre des dispositions des articles L.3142-91 et suivants du Code du Travail.

Pendant toute la durée du congé sabbatique, le salarié reste géré par le Gestionnaire RH de sa Direction d'origine.

A l'issue de ce congé d'une durée variable de 6 à 11 mois, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire de même catégorie dans son établissement d'origine.

Pour solliciter un congé sabbatique, le salarié doit notamment remplir une condition d'ancienneté de 3 ans et justifier de 6 ans d'activité professionnelle.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que les conditions d'ancienneté et d'expérience professionnelle seront ramenées à un an.

### 3.2 - Objet

L'objet du congé sabbatique sollicité par le salarié n'a pas à être communiqué à l'employeur.

Pendant la durée du congé sabbatique, le salarié peut décider de réaliser des missions professionnelles pour le compte d'un autre employeur. Dans ce cas, le salarié devra solliciter son Gestionnaire RH afin de demander la levée de la clause d'exclusivité de service au profit de Peugeot Citroën Automobiles si elle est inscrite dans son contrat de travail.

### 3.3 - Couverture sociale et ancienneté

Pendant le congé sabbatique, le salarié bénéficie des prestations en nature de la Sécurité Sociale.

Du fait de la suspension de son contrat de travail, le salarié ne bénéficie, ni du dispositif de complémentaire santé institué par l'accord d'entreprise du 25 novembre 2011 relatif à la mise en place d'une couverture complémentaire des frais de santé obligatoire, ni du régime de prévoyance issu de l'accord du 23 février 2009.

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

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

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

Le salarié n'acquiert pas d'ancienneté pendant la durée de son congé.

### 3.4 - Procédure

#### ▪ *Demande de congé sabbatique*

Le salarié informe son Gestionnaire RH de sa demande de congé sabbatique, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge, 3 mois au moins avant la date de départ effectif en congé. Le Gestionnaire RH dispose d'un délai de réponse d'un mois. A défaut de réponse dans ce délai, la demande de congé et le positionnement de la date du départ sont réputés acceptés.

A la demande du salarié, le Gestionnaire RH étudiera en lien avec la Direction du salarié, les possibilités de réduire le délai de prévenance à un mois.

De manière exceptionnelle et dans le cadre du présent accord, le délai de prévenance pourra être réduit à moins d'un mois en accord avec la Direction.

- *Demande de réintégration anticipée*

La demande de réintégration anticipée du salarié dans son emploi ou dans un emploi similaire sur son site d'origine sera acceptée par le Gestionnaire RH dès lors qu'elle fait suite à l'échec d'une période d'essai chez un autre employeur.

## **Chapitre II - Périmètre de l'accord sur les mesures d'aménagement du contrat de travail pendant la phase transitoire**

### **Article 1 - Congé sabbatique et périmètre du projet de PREC**

#### **Article 1.1 - Effectifs concernés**

Les salariés compris dans le périmètre du Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences tel que défini selon le projet remis au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012, à l'exception des OPUEP du site de Poissy, peuvent choisir, pendant la phase transitoire, de suspendre leur contrat de travail dans le cadre d'un congé sabbatique,

Les salariés pourront bénéficier des aménagements prévus au Chapitre III du présent accord dès lors qu'ils ont sollicité une demande de passage en congé sabbatique à compter du 25 juillet 2012.

Un salarié relevant de la liste des métiers exclus ou les OPUEP du site de Poissy pourront bénéficier d'un congé sabbatique aux seules conditions légales. Ils ne pourront pas bénéficier des mesures du Chapitre III du présent accord. De même, ils ne pourront pas bénéficier de la réduction du délai de prévenance.

#### **Article 1.2 - Décompte des congés sabbatiques et des emplois à redéployer**

Les effectifs dont le contrat est suspendu dans le cadre du congé sabbatique prévu au présent accord ne sont pas déduits du volume d'effectifs soumis dans le cadre des procédures en cours, à la consultation du Comité Central d'Entreprise et des Instances Représentatives locales.

Seule la transformation du congé sabbatique en une mesure externe avec rupture du contrat de travail lors de la mise en œuvre du PREC viendra en réduire l'effectif à redéployer.

### **Article 2 - Congé sabbatique et catégories professionnelles visées par le projet de PSE**

#### **Article 2.1 - Effectifs concernés**

Les salariés des sites de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois compris dans le périmètre du PSE tel que défini selon le projet remis au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012, peuvent choisir, pendant la phase transitoire, de suspendre leur contrat de travail dans le cadre d'un congé sabbatique.

Les salariés pourront bénéficier des aménagements prévus au Chapitre III du présent accord dès lors qu'ils ont sollicité une demande de passage en congé sabbatique à compter du 25 juillet 2012.

Un salarié de Rennes non compris dans le périmètre du PSE tel que défini selon le projet remis au Comité Central d'Entreprise le 25 juillet 2012, pourra bénéficier d'un congé sabbatique aux seules conditions légales. Il ne pourra pas bénéficier des mesures du Chapitre III du présent accord. De même, il ne pourra pas bénéficier de la réduction du délai de prévenance.

Le principe de substitution ne s'applique pas durant la phase transitoire.

### **Article 2.2 - Décompte des congés sabbatiques et volume des effectifs concernés par le projet de PSE de Rennes et d'Aulnay-Sous-Bois**

Les effectifs dont le contrat est suspendu dans le cadre du congé sabbatique prévu au présent accord ne sont pas déduits du volume d'effectifs concernés par le PSE soumis dans le cadre des procédures en cours, à la consultation du Comité Central d'Entreprise et des Instances Représentatives locales.

Seule la transformation du congé sabbatique dans le cadre d'un projet professionnel externe mis en œuvre dans le cadre du PSE, à la fin des procédures de consultation, viendra en déduction de l'effectif à réduire.

### **Chapitre III - Modalités de raccordement de la phase transitoire à la mise en œuvre des projets de PREC et de PSE**

Le congé sabbatique n'est pas une mesure de mobilité externe prévue dans le cadre du projet de PREC ou de PSE.

#### **Article 1 - Articulation du congé sabbatique avec les projets de PREC et de PSE**

Le salarié en congé sabbatique concerné par le projet de réduction des effectifs de Structure dans le cadre d'un PREC pourra rester en congé sabbatique pendant toute la durée de mise en œuvre du PREC, dans la limite de la durée de son congé sabbatique.

En revanche, dans le cadre de la mise en œuvre du PSE, le poste étant supprimé, la date de fin du congé sabbatique pourra être aménagée afin d'ouvrir aux salariés le bénéfice des mesures d'accompagnement du projet de PSE, ou le cas échéant, en cas de rupture du contrat de travail.

#### **Article 2 - Conditions de la réintégration du salarié en congé sabbatique dans le PREC et le PSE**

Les dispositions qui suivent visent à fixer le cadre permettant aux salariés de réintégrer les conditions d'éligibilité des différentes mesures du dispositif social d'accompagnement.

Il convient de rappeler, que conformément aux dispositions des articles 1.1 et 2.1 du Chapitre II du présent accord, les règles fixées ci-dessous s'appliquent aux demandes de congés sabbatiques formulées à compter du 25 juillet 2012.

Trois situations sont à envisager :

- la fin du congé sabbatique intervient avant l'ouverture des mesures du PREC ou du PSE,
- la fin du congé sabbatique intervient dans la période d'ouverture du PREC ou dans la période de volontariat du PSE,
- la fin du congé sabbatique intervient après la fin de période d'ouverture du PREC ou après la fin de la période de volontariat du PSE.

#### **Article 2.1 - La fin du congé sabbatique intervient avant l'ouverture des mesures du PREC et du PSE**

Le salarié sera contacté par l'EMDP un mois avant la fin de son congé sabbatique. Il lui sera proposé deux options :

- le prolongement du congé sabbatique,
- la réintégration dans son site d'appartenance sur son poste ou sur un emploi équivalent.



Dans le premier cas, le prolongement du congé sabbatique validé par l'EMDP, sera d'une durée suffisante pour correspondre à la fin des procédures de consultation sur le projet de réorganisation des activités industrielles et de réduction des effectifs.

**Article 2.2 - La fin du congé sabbatique intervient dans la période d'ouverture du PREC ou dans la période de volontariat du PSE**

Le salarié sera informé, dans les meilleurs délais, par l'EMDP et par courrier recommandé avec accusé de réception, de la fin des procédures de consultation et de l'ouverture des mesures du PSE et du PREC.

Le salarié aura deux options :

- demander, à mettre fin à son congé sabbatique de manière anticipée, ce qui lui sera accordé sans condition par l'EMDP,
- poursuivre son congé sabbatique jusqu'à son terme.

Si le salarié décide de solliciter la fin anticipée de son congé sabbatique, il pourra adhérer aux mesures de mobilité externe, s'il remplit les conditions fixées dans les projets de PREC et de PSE remis au Comité Central d'Entreprise du 25 juillet 2012. Le salarié pourra également demander sa réaffectation sur son poste ou sur un emploi équivalent, afin de lui ouvrir le bénéfice des mesures de mobilité interne.

Les parties entendent souligner que la poursuite du congé décidé par le salarié ne fera pas obstacle à l'application des mesures du PSE.

**Article 2.3 - La fin du congé sabbatique intervient après la fin prévisionnelle du PREC ou après la fin prévisionnelle de la période de volontariat du PSE**

Le salarié sera informé, dans les meilleurs délais, par l'EMDP et par courrier recommandé avec accusé de réception, de la fin des procédures de consultation, de l'ouverture des mesures du PSE et du PREC et de sa situation personnelle au regard du bénéfice des mesures d'accompagnement.

Le salarié aura deux options :

- demander à mettre fin à son congé sabbatique de manière anticipée, ce qui lui sera accordé sans condition par l'EMDP. Il entrera ainsi dans le cadre du bénéfice des mesures du projet de PREC et du projet de PSE selon les modalités de l'article 2.2 du présent accord,
- poursuivre son congé sabbatique jusqu'à son terme.

Si le salarié décide de poursuivre son congé sabbatique jusqu'à son terme, cela aura deux conséquences :

- les mesures du projet de PREC étant closes, le salarié ne pourra plus en demander le bénéfice à la fin de son congé sabbatique,
- s'il relève de l'un des PSE, il se verra appliquer les mesures du dispositif en vigueur.

### **Article 3 - Conditions d'ouverture des mesures du PREC et du PSE**

#### **Article 3.1 – Adhésion à une mesure de mobilité professionnelle externe du PREC et du PSE**

Le salarié qui retiendrait une mesure de mobilité externe inscrite dans les projets de PREC et de PSE sera dispensé de reprendre une activité professionnelle préalable, même réduite, sur son poste ou sur un emploi de nature équivalente avant de pouvoir adhérer à la mesure souhaitée.

Pendant toute la phase de gestion administrative de son dossier d'adhésion, le salarié sera toujours en congé sabbatique. La fin anticipée du congé sabbatique se fera de manière concomitante à l'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail.

#### **Article 3.2 - Cas particulier du salarié qui a déjà réalisé un projet professionnel**

Dans le cadre de la mesure de mobilité professionnelle externe chez un nouvel employeur ou dans le cadre d'une création d'entreprise, le salarié doit produire des éléments justificatifs, notamment :

- contrat de travail dans le cadre d'un projet vers un nouvel employeur,
- éléments relatifs à la création de l'entreprise dans le cadre d'un projet de ce type.

L'antériorité des éléments justificatifs du projet par rapport à la date d'ouverture des mesures du PREC et du PSE ne pourra être opposée au salarié pour lui refuser le bénéfice des mesures d'accompagnement.

#### **Article 3.3 - Bénéfice des mesures du projet de PREC et de PSE issues des négociations engagées sur ces dispositifs d'accompagnement**

Le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement des projets de PREC et de PSE dans leur rédaction adoptée à la suite des engagements issus du processus de négociation en cours.

## **Chapitre IV - Dispositions finales**

### **Article 1 - Modalités de suivi de l'accord**

Les demandes de congé sabbatique font l'objet d'un suivi semestriel dans le cadre du rapport sur l'emploi.

Pendant toute la durée de la période transitoire, la Direction présentera mensuellement aux Comités d'Etablissement le nombre de demandes de congé sabbatique, par Direction et par service.

Un bilan d'application de l'accord sera présenté au Comité Central d'Entreprise à la fin de la phase transitoire.

### **Article 2 - Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à la date de sa signature. Il prendra fin au terme de la période transitoire marquée par la fin des procédures d'informations-consultation du CCE sur les projets de PSE et de PREC. Il cessera de produire effet à l'issue des congés sabbatiques pris pour son application.

### **Article 3 - Consultation du CCE**

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

### **Article 4 - Dépôt de l'accord**

Peugeot Citroën Automobiles procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

**ACCORD SUR LA GESTION DE LA PHASE TRANSITOIRE  
DU PROJET DE REORGANISATION DES ACTIVITES  
INDUSTRIELLES ET DE REDUCTION DES EFFECTIFS DE  
LA SOCIETE PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES**

Pour la Direction de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A.

Denis MARTIN  
Directeur Industriel

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

CGT

Monsieur MADEIRA

Monsieur MERAT

CFE-CGC

FO

Madame VALLERON

Monsieur LAFAYE

CFTC

GSEA

Monsieur DON

Monsieur MAFFI

Fait à Poissy, le