

ACCORD

PSA AUTOMOBILES SA

POUR L'ANNEE 2020 - 2021

PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE

MESURES DE RUPTURES

CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

BASEES SUR LE

DISPOSITIF D'ADEQUATION DES

EMPLOIS ET DES COMPETENCES

ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

DES SALARIES AGES

Préambule

Dans la continuité des plans de transformations engagés depuis 2013 avec « *Back in the race* » puis « *Push to Pass* », le groupe PSA s'inscrit dans une dynamique de croissance tournée vers la satisfaction du client, dans un contexte empreint de nouveaux défis climatiques, géopolitiques, sociaux et sociétaux.

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.

Actuellement, l'industrie automobile doit faire face à un contexte économique et sociétal instable avec des orientations réglementaires ayant des impacts majeurs sur nos activités. Dans cet environnement, l'objectif est d'anticiper et d'accompagner ces transformations afin d'assurer le développement du groupe.

Aussi, le Groupe PSA doit assurer sa pérennité et celle de l'emploi de ses salariés, en s'appuyant sur l'excellence opérationnelle, l'efficience et l'agilité.

Afin de saisir toutes les opportunités, la quête de la performance et de l'efficience doit être au cœur de nos processus. Ainsi, la simplification de nos processus au cœur de nos préoccupations à travers la démarche « *Efficiency booster* », rendra plus fluides nos relations de travail et ainsi améliorera notre efficience collective en éliminant la non-valeur ajoutée administrative.

C'est dans ce cadre que la politique emploi du groupe PSA 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'activités de certains sites, Poissy Usine et Saint-Ouen en particulier.

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 de la société PSA Automobiles SA.

Il ne concerne pas les filiales étrangères du Groupe ni les salariés qui y sont rattachés.

Sommaire :

Préambule	2
Champ d'application.....	2
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 2020 - 2021	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 GPEC existant dans l'Entreprise.....	9
Article 1 : Conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences d'octobre 2019	9
Article 2 - Nouvelle approche de sécurisation de l'emploi et des compétences issue du « Nouvel Elan pour la Croissance » : 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.....	19
Article 3.3 Le départ volontaire pour réaliser un projet professionnel externe	20
Article 3.4 Modalités financières du départ	20
Chapitre 5 : Dispositif de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».....	26
Article 1 : Conditions d'éligibilité :	26
Article 2 : Spécificité des salariés pouvant bénéficier immédiatement d'un avantage vieillesse.....	27
Article 3 : Dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».....	27
Chapitre 6 : Le congé de Longue Durée	31
Article 1 : Principes.....	31
Article 2 : Eligibilité	31
Article 3 : Mesures d'accompagnement	31

Article 4 : Règles particulières applicables aux salariés rattachés aux établissements de Poissy Usine et de Mulhouse	32
Chapitre 7 : Dispositions finales.....	33
Article 1 : Durée	33
Article 2 : Dénonciation ou révision.....	33
Article 3 : Règlement des litiges	33
Article 4 : Dépôt.....	33
Annexe 1 - Barème de l'ICL majorée de l'avenant à l'accord de GPEC du 11 septembre 2007 modifié	35
Annexe 2 - Logigramme de demande d'adhésion.....	38
Annexe 3 - Convention de rupture du contrat de travail.....	39
Annexe 4 - Prévision indicative.....	45

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 courant de la validation du présent accord jusqu'au 31 mars 2021, dans la continuité des dispositions de l'accord sur la mise en œuvre de mesures de ruptures conventionnelles collectives basées sur le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences 2018 et 2019. PSA Automobiles s'inscrit également dans le cadre des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail.

Au regard de ce constat partagé lors des réunions 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 GPEC.

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 Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) 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, mettre en place une passerelle sécurisée pour accompagner les salariés engagés dans une reconversion vers les entreprises recruteuses, et développer la formation des jeunes.
- 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 accru en formation continuera à être dirigé vers les métiers, les projets (notamment projets de reconversion), les compétences socles et transférables.
- 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 2021, ces mesures se traduiraient par des prévisions de :

- DAEC mobilités externes sécurisées : 1250 salariés sur des métiers sensibles, à l'équilibre par application du principe de substitution, ou en situation d'inadéquation, ainsi que 50 adhésions à un passeport de transition professionnelle sous la forme d'un départ externe sécurisé.

Ces mesures conduiraient à supprimer potentiellement 1300 postes.

- DAEC « Congé de Longue Durée » : environ 125 salariés éligibles pourraient y adhérer.
- Maintien dans l'emploi des salariés âgés : environ 600 salariés pourraient adhérer à cette mesure.

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.

Toutefois, dans l'hypothèse où le nombre d'adhésions au dispositif serait supérieur aux prévisions décrites ci-dessus, les parties conviennent de la possibilité de mobiliser le reliquat de départs possibles dans le cadre d'un Congé de Longue Durée vers les mobilités externes sécurisées.

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 2020 - 2021

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. Les départs de l'entreprise seront organisés pendant toute la durée du présent dispositif.
- 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 binôme 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 2021, 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.

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.

Commissions locales : 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 GPEC existant dans l'Entreprise

Depuis 2014, en application des accords « Nouveau Contrat Social » et des accords « Nouvel Elan pour la Croissance », l'Entreprise PSA Automobiles a mis en œuvre un plan de départs volontaires annuel dit Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences (DAEC) sur l'ensemble de ses sites.

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 PSA est un enjeu majeur pour la performance de l'entreprise. Pour y répondre, le Groupe s'est structuré en 20 filières et 113 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 PSA.

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 d'octobre 2019

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 du « Nouvel Elan pour la Croissance » : 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 Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), 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 :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Avoir une ancienneté au sein du groupe PSA au moins égale à 2 ans,
- Etre 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 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 au « Nouvel Elan pour la Croissance » et sont définies sur la base des classifications des métiers issus des conclusions de l'Observatoire des Métiers et des Compétences.

Les salariés volontaires seront 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 qui s'appliqueront :

- 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 et 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 :
 - Aux salariés positionnés sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
 - Aux salariés positionnés 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.

Règles d'éligibilité particulières à l'établissement de Saint-Ouen

Par exception aux principes d'éligibilité cités ci-dessus, tous les salariés (ouvriers, TAM et cadres) de l'établissement de Saint Ouen, seront éligibles aux mesures de mobilité externe sécurisée du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat sauf :

- les salariés en contrat à durée déterminée,
- les salariés qui auront moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- les salariés qui pourraient faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail dans le cadre de la mesure choisie.

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 sera 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 est en place créée au sein de la DRH et est chargée d'une animation coordonnée des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel des sites.

La structure centrale garantira la cohérence de l'application des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Elle apportera un soutien méthodologique aux Espaces de Mobilité et Développement Professionnel. Elle fournira 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 permettra 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, les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel (EMDP) sont pérennisés sur chaque site concerné.

Composé de spécialistes des métiers RH et de salariés ayant exercé un rôle d'encadrement, l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel sera aidé par des cabinets de reclassement spécialisés dans l'accompagnement des salariés.

L'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel sera 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 assurera 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 sera 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 aura 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'assurera que les salariés, en déplacement sur un autre site et notamment dans les filiales du Groupe, recevront l'ensemble des informations sur les mesures du projet de Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Les informations d'ordre privé dont les conseillers de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel auront à connaître resteront confidentielles.

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'attachera 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.

Un premier entretien d'accueil aura 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 auront 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 aura 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 pourra, 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 sera 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 sera 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 proposera 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 seront informés des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences grâce à un site internet dédié. Ce site sera accessible à partir de tout ordinateur du Groupe mais également à partir d'un ordinateur personnel.

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

Des ordinateurs en accès libre seront mis à disposition dans les Espaces de Mobilité et Développement Professionnel.

Le site contiendra :

- 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 la Cellule Emplois Externes Groupe, 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 ...).

Article 3 : Les mesures de mobilité externe sécurisée

Dans le cadre du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences pour 2020 - 2021, les salariés remplissant les conditions d'éligibilité décrites pourront 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 PSA dans la sécurisation des parcours à l'extérieur de l'entreprise conformément aux engagements pris dans le cadre du « Nouvel Elan pour la Croissance » signé le 8 juillet 2016.

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.

Elles peuvent venir en complément des plateformes gouvernementales d'appui aux mutations économiques du territoire (NB : les plateformes gouvernementales d'appui aux mutations économiques du territoire étant, quant à elles, adressées exclusivement aux demandeurs d'emplois).

➤ 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 termes 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 termes 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 PSA, d'un mécanisme opérationnel et pérenne de reconversion qui sécurise les parcours des salariés du Groupe, en cohérence avec la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

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 du Groupe PSA en cohérence avec les acteurs économiques publics et privés concernés par le recrutement moyen et long termes 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 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 réintègrera 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. Cette limite est portée à 10 500 euros dans le cadre d'une formation inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Sur les sites de Saint Ouen et Poissy Usine, le Congé de Mobilité peut être exceptionnellement allongé jusqu'à 12 mois en cas de formation continue diplômante ou certifiante inscrite au RNCP.

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. À 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 sera également rompu de manière anticipée en cas de reprise d'une activité salariée en contrat à durée indéterminée ou de création / reprise d'une entreprise.

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 faire acte de volontariat 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.

- 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),
- 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 PSA 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 par mois, bruts de CSG/CRDS, pendant 12 mois suivant l'embauche chez le nouvel employeur puis à 300 euros par mois, bruts de CSG/CRDS, 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 acquérir un véhicule neuf ou d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières.

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

❖ Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies

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

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

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

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

- De conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,
- Ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou, 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€, portée à 10.500€ pour le financement de formations inscrites au RNCP.

☛ Modalités particulières applicables à l'établissement de Poissy Usine

Pour les salariés rattachés à l'établissement de Poissy Usine, en cas d'adhésion à une mesure externe avant le 24 juillet 2020, par dérogation aux mesures générales décrites ci-dessus, les conditions particulières suivantes s'appliqueront :

- Le montant minimum de l'indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement est fixé à 4 mois de salaire ;
- Le montant de l'indemnité complémentaire incitative équivalente à 4 mois de salaire est porté à 8 mois de salaire ;
- Les salariés bénéficient d'une indemnité incitative supplémentaire d'un montant de 10 000 euros ;
- La prise en charge d'un différentiel de rémunération (hors création et reprise d'entreprise) s'applique dans les conditions suivantes : versement d'un montant de 600 euros bruts par mois pendant les 24 mois suivant l'embauche chez le nouvel employeur ;

Indemnité forfaitaire de déménagement

Les salariés de l'établissement de Poissy Usine adhérant à une mesure de mobilité externe sécurisée bénéficieront d'une indemnité forfaitaire de déménagement à hauteur de 4 000€ bruts, en cas de déménagement dans les 12 mois suivants la rupture de son contrat de travail et sur présentation d'une facture acquittée d'une entreprise professionnelle de déménagement (en France métropolitaine seulement).

Aide au conjoint en cas de mobilité avec déménagement

Conscientes que les mobilités externes sécurisées n'impactent pas uniquement la vie du salarié mais aussi sa vie familiale, les parties conviennent d'un accompagnement supplémentaire pour le conjoint (ou concubin/PACS) du salarié mobile dont le contrat de travail serait rompu suite à cette mobilité (sur présentation d'un justificatif prouvant la rupture du contrat de travail). Ce dernier se verra offrir un accompagnement individualisé d'aide à la recherche d'un nouvel emploi confié à un cabinet extérieur suivant un cahier des charges établi par PSA Automobiles.

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

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

Le cabinet devra proposer au candidat deux offres valables d'emploi, en CDI ou CDD de plus de 6 mois, correspondant au projet professionnel défini et débouchant sur au moins un entretien avec une entreprise recruteuse.

La mission du cabinet se déroulera sur une période de 12 mois à compter de l'adhésion définitive du salarié à une mesure de la mobilité externe. Le conjoint pourra ainsi prendre contact avec le cabinet avant la fin de son contrat de travail.

Indemnité spécifique supplémentaire pour les travailleurs en situation particulière

Les salariés reconnus travailleurs handicapés au sens de la DOETH de l'établissement de Poissy Usine bénéficieront d'une indemnité supplémentaire s'élevant à 10 000€.

Maintien des mesures de mobilité interne particulières à Poissy Usine

Seront éligibles à ces mesures spécifiques d'accompagnement interne les salariés éligibles au sens des principes d'éligibilité issus de l'accord relatif au « Nouvel Elan pour la Croissance » définis dans l'article 1 du chapitre 4 du présent accord et rattachés à l'établissement de Poissy Usine.

Chaque mobilité interne à l'entreprise fera l'objet d'une indemnité d'un mois de salaire et d'une indemnité complémentaire de 10 000 € pour les salariés mobiles hors zone géographique.

Les salariés éligibles pourront également être volontaires pour faire l'objet d'un prêt dans des établissements de PSA Automobiles de province. Ce prêt donnera lieu à une indemnité forfaitaire mensuelle de 250 € par mois sur toute la durée du prêt.

Les salariés pourront également choisir d'être mis à disposition d'un autre employeur que PSA Automobiles SA. Cette mise à disposition donnera droit à une indemnité forfaitaire mensuelle de 150 € pendant la durée de la mission si le lieu d'exécution de la mission n'est pas un établissement de PSA Automobiles SA.

✚ Modalités particulières applicables aux salariés rattachés à l'établissement de Saint-Ouen

Les mesures de l'accord d'établissement du 19 janvier 2019 relatives aux dispositions spécifiques aux mobilités internes (indemnité exceptionnelle pour mutation inter-établissement, indemnité exceptionnelle compensant la contrainte de trajet, aide au conjoint en cas de mobilité avec déménagement) et aux dispositions spécifiques aide à l'employabilité (aide au financement du permis de conduire) se poursuivront jusqu'au terme du présent accord, soit le 31 mars 2021.

En cas d'adhésion à une mesure externe avant le 31 juillet 2020, par dérogation aux mesures générales décrites ci-dessus, les conditions particulières suivantes s'appliqueront :

- Le montant minimum de l'indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement est fixé à 6 mois de salaire ;
- Le montant de l'indemnité complémentaire incitative équivalente à 4 mois de salaire est porté à 12 mois de salaire ;
- Les salariés bénéficient d'une indemnité incitative supplémentaire d'un montant de 20 000 euros ;
- La prise en charge d'un différentiel de rémunération (hors création et reprise d'entreprise) s'applique dans les conditions suivantes : versement d'un montant de 600 euros bruts par mois pendant les 24 mois suivant l'embauche chez le nouvel employeur ;
- L'indemnité supplémentaire de 8000 € versée en cas de création ou de reprise d'entreprise est portée à 10 000 € ;
- L'aide à la formation hors projet professionnel pour autre emploi est portée à 10 500 € que les formations soient inscrites ou non au RNCP ;

Indemnité forfaitaire de déménagement

Les salariés de l'établissement de Saint-Ouen adhérant à une mesure de mobilité externe sécurisée bénéficieront d'une indemnité forfaitaire de déménagement à hauteur de 4 000€ bruts, en cas de déménagement dans les 12 mois suivants la rupture de son contrat de travail et sur présentation d'une facture acquittée d'une entreprise professionnelle de déménagement (en France métropolitaine seulement).

Aide au conjoint en cas de mobilité avec déménagement

Conscientes que les mobilités externes sécurisées n'impactent pas uniquement la vie du salarié mais aussi sa vie familiale, les parties conviennent d'un accompagnement supplémentaire pour le conjoint (ou concubin/PACS) du salarié mobile dont le contrat de travail serait rompu suite à cette mobilité (sur présentation d'un justificatif prouvant la rupture du contrat de travail). Ce dernier se verra offrir un accompagnement individualisé d'aide à la recherche d'un nouvel emploi confié à un cabinet extérieur suivant un cahier des charges établi par PSA Automobiles.

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

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

Le cabinet devra proposer au candidat deux offres valables d'emploi, en CDI ou CDD de plus de 6 mois, correspondant au projet professionnel défini et débouchant sur au moins un entretien avec une entreprise recruteuse.

La mission du cabinet se déroulera sur une période de 12 mois à compter de l'adhésion définitive du salarié à une mesure de la mobilité externe. Le conjoint pourra ainsi prendre contact avec le cabinet avant la fin de son contrat de travail.

Indemnité spécifique supplémentaire pour les travailleurs en situation particulière

Les salariés reconnus travailleurs handicapés au sens de la DOETH de l'établissement de Poissy Usine bénéficieront d'une indemnité supplémentaire s'élevant à 10 000€.

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 :

- Etre salarié en contrat à durée indéterminée,
- Avoir une ancienneté au sein du groupe PSA 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 positionnés sur un métier en tension.

Principes d'éligibilité

Seront éligibles aux mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat :

- Pour le dispositif de maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés », le congé de maintien dans l'emploi des seniors s'appliquera :
 - aux Ouvriers Professionnels, Employés, TAM et cadres - Hors métiers en tension,
 - aux Ouvriers Polyvalents UEP sur les sites en sureffectif d'OPUEP.
- Pour les sites en sous-effectif Ouvriers Polyvalent UEP, le congé de maintien dans l'emploi des seniors s'appliquera aux Ouvriers Polyvalents UEP :
 - En situation de handicap reconnu,
 - Ayant un problème important d'employabilité et 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.

Par exception aux principes d'éligibilité cités ci-dessus, tous les salariés (ouvriers, TAM et cadres) de l'établissement de Saint Ouen, seront éligibles aux mesures de maintien dans l'emploi des salariés dits « âgés » du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences sur la base du simple volontariat.

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

Article 2 : Spécificité des salariés pouvant bénéficier immédiatement d'un avantage vieillesse

Les salariés, quels que soient leur statut et le positionnement de leur métier, et qui peuvent immédiatement bénéficier d'un avantage vieillesse, ne sont pas éligibles à la mesure de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ils auront néanmoins la possibilité, dans le cadre du présent Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences, de demander la liquidation d'une pension de retraite à taux plein, avec prise d'effet dans la période d'ouverture dudit Dispositif.

Une indemnité supplémentaire incitative de 3 mois du salaire mensuel brut de référence sera versée au salarié qui quitte les effectifs de PSA Automobiles pendant la durée d'application du présent accord, dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite, sans bénéfice d'une mesure d'aménagement de fin de carrière.

L'indemnité versée sera assujettie à cotisations sociales dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.

Article 3 : 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).

Ce congé est d'une durée minimale d'un mois.

Il ne peut excéder 36 mois avant la date de liquidation d'une pension de retraite à taux plein, pour les salariés de statut ouvrier, employé ou TAM.

Le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » de statut cadre est fixé au maximum à 24 mois.

Pendant la dispense d'activité, le salarié perçoit une rémunération égale à 70% de la rémunération moyenne mensuelle brute perçue au cours des 12 mois précédant l'entrée dans la mesure souscrite. Il 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 éligibles de l'établissement de Poissy Usine, la rémunération perçue par le salarié durant sa dispense d'activité est portée à 75%.

Pour les salariés de l'établissement de Saint-Ouen :

- le congé de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » peut-être étendu à un maximum de 60 mois,
- la rémunération perçue par le salarié durant sa dispense d'activité est portée à 75%.

❖ ***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 renforcée par des dispositifs d'accompagnement financiers.

↓ **Plancher de ressources**

Afin d'assurer aux salariés un minimum de ressources, PSA Automobiles garantit un plancher de ressources fixé à 1 800€ bruts en moyenne sur 12 mois, 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.

↓ **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.

↓ **Complément financier**

Les salariés de l'établissement de Saint-Ouen bénéficieront d'une indemnité spécifique complémentaire calculée sur la base de 250 € bruts par mois de présence dans le dispositif dans la limite d'un montant

XC
CV
FD
OK
AEN

de 15 000 € bruts pour un congé sénior plein de 5 ans. Cette indemnité sera versée en une seule fois au moment de l'entrée dans le dispositif.

✚ 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.

✚ Monétisation des droits issus des compteurs individuels pour le rachat de trimestres

Afin de permettre aux salariés de profiter plus tôt de leur avantage vieillesse, les droits RTT issus des compteurs individuels pourront être monétisés, y compris dans le cadre d'un départ direct à la retraite.

Tout salarié aura la possibilité de racheter les trimestres manquants nécessaires à la liquidation d'une pension de retraite à taux plein, dans la limite de 12 trimestres.

Une avance correspondant à 75% au maximum de la valorisation des droits individuels pourra être accordée à la demande expresse du salarié, qui communiquera à cette occasion le devis fixant le montant estimé du rachat. Ce devis est établi par la CNAV.

Afin de permettre aux salariés de l'établissement de Saint-Ouen reconnus Handicapés au sens de la DOETH qui ne disposent pas du nombre de trimestres requis pour pouvoir demander la liquidation d'une retraite à taux plein dans le cadre du dispositif Congé Sénior 60 mois, la Direction s'engage à leur verser une indemnité complémentaire afin de leur permettre de procéder au rachat des trimestres nécessaires à la liquidation de leur retraite à taux plein, dans la limite de quatre trimestres.

Cette indemnité complémentaire est égale à la somme que le salarié aura engagée pour procéder au rachat d'un maximum de quatre trimestres validés.

Les salariés concernés devront apporter la preuve de ce rachat de trimestres par tout document justificatif. Le salarié pourra par exemple demander une attestation à la CNAV ou à la CARSAT prouvant le rachat de trimestres.

❖ 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 PSA) 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.

Article 4 : Règles particulières applicables aux salariés rattachés aux établissements de Poissy Usine et de Mulhouse

Pour les salariés rattachés aux établissements de Poissy Usine et de Mulhouse, par dérogation aux règles exposées ci-dessus, les conditions seront les suivantes :

- La durée du Congé Longue Durée est prévue par avenant au contrat de travail, pour une durée qui s'achèvera au plus tard le 31 mars 2021.
- 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 égale à 1/8e du salaire brut mensuel de référence par mois passé en congé longue durée sera versée au salarié qui entre dans le dispositif avant le 24 juillet 2020. 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 Congé Longue Durée est ouvert aux salariés ayant déjà bénéficié d'un congé au cours des trois dernières années.

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 2021. 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 procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. 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.

XL
CV
FD
OL.
AEN

**ACCORD PSA AUTOMOBILES SA POUR L'ANNEE 2020 - 2021 PORTANT
SUR LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES DE RUPTURES CONVENTIONNELLES
COLLECTIVES BASEES SUR LE DISPOSITIF D'ADEQUATION DES EMPLOIS ET DES
COMPETENCES ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES**

Pour la Direction de PSA AUTOMOBILES S.A.



Xavier CHEREAU
Directeur Ressources Humaines

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 12 mars 2020

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

ANNEXE 1

BAREME DE L'ICL MAJOREE

DE L'AVENANT A L'ACCORD DE GPEC

DU 11 SEPTEMBRE 2007

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.

XC
CV
ED
OK
ADU

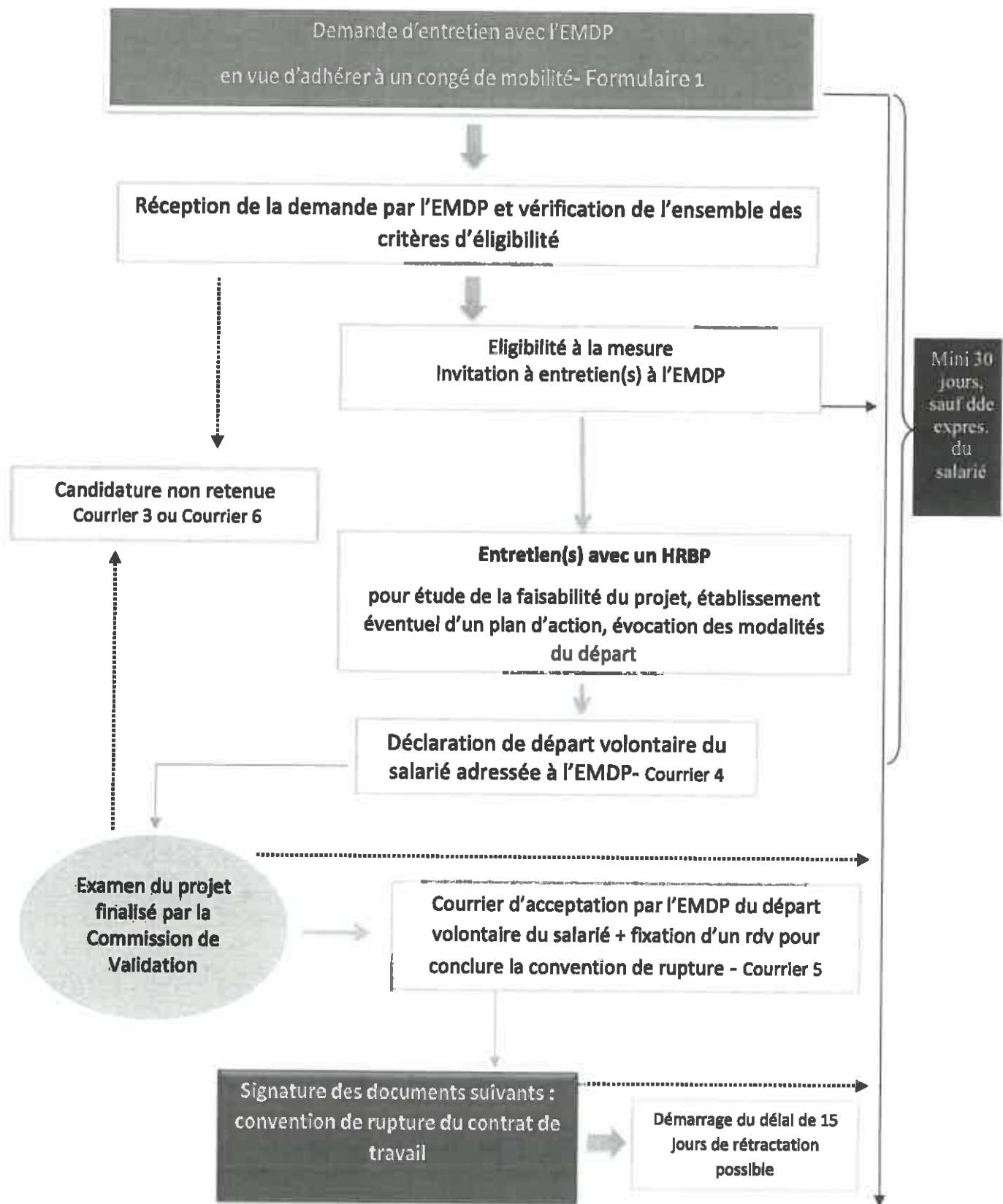
CADRES (hors majorations en fonction de l'âge)

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



XL
CV
FD
DL
AON

Annexe 3 - Convention de rupture du contrat de travail

Convention de rupture du contrat de travail dans le cadre d'un congé de mobilité (tous sites hors Saint Ouen et Poissy industriel)

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 reconnaît 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.

XC
CV
ED
ADN OL

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 de 3 mois de salaire,
- *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 neuf ou d'occasion VP ou VUL 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 – Avantage Vente Collaborateur Groupe (VCG)

L'avantage tarifaire Vente Collaborateur Groupe est maintenu pendant une durée de 3 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 trois 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 reconnaît 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 reconnaît 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 »

.....
.....

XC
CV
ARW 02

Annexe 4 - Prévision indicative

Prévision indicative des ruptures par site

SITES	RCC 2020
BESSONCOURT	10
CAEN	6
CARRIERES S POISSY	30
CHARLEVILLE	10
DOUVRIN	33
HERIMONCOURT	2
HORDAIN	51
MULHOUSE	120
POISSY CENTRE D'EXPERTISE	240
POISSY SITE INDUSTRIEL	200
PSA MOTORSPORT	10
RENNES	30
SAINT OUEN	50
SEPT-FONS	3
SOCHAUX	175
TREMERY/METZ	55
VALENCIENNES	40
VELIZY/LA FERTE VIDAME	200
VESOUL	35
Total général	1300